

Sygn. akt IV U 368/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 sierpnia 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 sierpnia 2022 roku w Sieradzu

odwołania M. T.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z dnia 31.05.2022 r. Nr (...)

w sprawie M. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z udziałem zainteresowanego (...) spółka jawna

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

1. oddala odwołanie;

2. zasądza od M. T. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn.akt IV U 368/22

UZASADNIENIE

Decyzją wydaną w dniu 31 maja 2022r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. działając 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 (Dz. U. z 2021 r. poz. 423), art. 36 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1113 ze zm.) oraz art. 5, 58 § 2 i 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że M. T. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. jawna nie podlega od 20.01.2022r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż M. T. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych od 20 stycznia 2022 r. jako pracownik a od 28 lutego 2022 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Mając na uwadze, że: - niezdolność do pracy powstała w krótkim okresie czasu od zatrudnienia, - zarówno przed zatrudnieniem M. T. jak i po jego przejściu na zwolnienie lekarskie pracodawca nie zatrudnił innej osoby na takim samym stanowisku pracy (nowo utworzone stanowisko pracy), - zatrudniony jest spokrewniony z właścicielami firmy; Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości, czy w tym wypadku spełnione zostały realne i formalne warunki do podjęcia zatrudnienia na warunkach stosunku pracy i czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Przedstawiając wyniki postępowania kontrolnego, w trakcie którego

nie ustalono dowodów, mogących potwierdzić rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach zawartej umowy a także uwzględniając, że M. T. wcześniej już był zatrudniony przez tego samego płatnika, często wówczas korzystając ze świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego a obecnie zatrudniono go na nowoutworzone stanowisko pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, w tym do ubezpieczenia chorobowego dotyczyło zamierzonego, krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę z wynagrodzeniem, które nawet nie zostało wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w związku z czym przeciętna wysokość zasiłku chorobowego jest niewspółmierna do wysokości opłaconych składek. Zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych miało na celu uzyskanie uprawnień do korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, zatem działania te stanowią obejście obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych a tym samym pracownik nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym.

Odwołanie od decyzji organu rentowego złożył ubezpieczony M. T.. Odwołujący podniósł, że w ramach zawartej umowy o pracę faktycznie świadczył pracę na rzecz płatnika, polegającą na udzielaniu ustnych porad prawnych właścicielom firmy, prowadzeniu negocjacji prawnych z firmą (...) w sprawie zakupu nieruchomości w wybranej przez pracodawcę lokalizacji. Jako dowody potwierdzające wykonaną pracę M. T. przedstawił kopie: faktury elektronicznej do firmy (...), zamówień próbek materiałów z firmy (...), wysłania filmu i korespondencji do firmy zainteresowanej zakupem myjni automatycznej.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Płatnik składek przyłączył się do odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pismem z dnia 14.04.2022r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. zawiadomił M. T. oraz płatnika – firmę (...) o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek M. T. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...). W dniu 20 kwietnia 2022r. pisemne wyjaśnienia złożyła J. T., która podała, że przyczyną zatrudnienia pracownika było zapotrzebowanie na usługi prawne. Płatnik wyjaśniła, iż M. T. pracował sam, nie podpisywał dokumentów w firmie, jego pracę nadzorował właściciel firmy, kiedy pracownik stał się niezdolny do pracy (ostatni raz był w pracy 25.02.2022r.) jego obowiązki przejął właściciel firmy. Do akt sprawy płatnik złożył kopie list obecności, na których widniały podpisy pod nazwiskiem M. T., mające potwierdzać jego obecność w pracy w dniach roboczych od 20.01.2022 r. do 25.02.2022r., wyciągi z listy płac dot. M. T. za styczeń, luty i marzec 2022r.

(...) Spółka Jawna działa na podstawie umowy spółki jawnej z 19.10.2001 r., powstałej w wyniku przekształcenia spółki cywilnej funkcjonującej od 31.12.1992 r. Wspólnikami spółki, mającej siedzibę w S. przy ul. (...) są W. T. i J. T.. Przedmiotem przeważającej działalności firmy jest wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi. W okresie od listopada do grudnia 2021 r. spółka zatrudniała pracowników na stanowiskach: portiera, pracownika gospodarczego (do 15.12.2021 r. stanowisko to zajmowało 2 pracowników), agenta nieruchomości (na ¼ etatu; do 16.01.2022 r. przebywał na urlopie bezpłatnym); w okresie od stycznia do lipca 2022 r. zatrudniony był portier, pracownik gospodarczy, od 20.01.2022 r. M. T. jako prawnik na ½ etatu, agent nieruchomości na ¼ etatu.

M. T., ur. (...), w dniu 8 lipca 2020 r. uzyskał tytuł magistra nauk prawnych (...) Akademii (...) z siedzibą w Ł.. W dniu 20 stycznia 2022 r. między (...), reprezentowaną przez W. T. (ojca pracownika) i M. T. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. M. T. został zatrudniony jako prawnik w ½ wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.200 zł brutto. Zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy obejmował: - występowanie przed sądem w roli pełnomocnika dotyczącego spraw związanych z działalnością firmy, - sporządzanie, opiniowanie i analizę kontraktów, - doradztwo prawne, interpretowanie dokumentów prawnych związanych z zakupem lokali i nieruchomości, - przygotowywanie potrzebnych dokumentów, - sporządzanie korespondencji, pism. W dniu 20 stycznia 2022 r. M. T.

uzyskał orzeczenie lekarskie o zdolności do podjęcia zatrudnienia wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych. Od dnia 28 lutego 2022r. M. T. przebywa na zwolnieniu lekarskim. Przesłuchany w charakterze strony W. T. podał, że w gronie rodzinnym ustalono, iż M. T. ukończy studia prawnicze aby jako osoba zaufana prowadzić sprawę firmy. W związku z ukończeniem studiów prawniczych przez M. T. w spółce (...) zostało utworzone stanowisko prawnika. W okresie między podpisaniem umowy o pracę a powstaniem niezdolności do pracy M. T. zajmował negocjacjami nabycia na rzecz spółki obiektu od (...). Pracę syn miał świadczyć w siedzibie spółki w dniach roboczych między 8.00 a 12.00. M. T. w złożonych zeznaniach podał, iż do jego zadań należało przygotowywanie dokumentacji związanej z zawieranymi umowami, prowadzenie negocjacji z potencjalnymi kontrahentami, analiza przepisów prawnych regulujących zasady obrotu i najmu nieruchomości.

(wydruk z KRS k. 19-23, wykaz k. 17, kopia dyplomu k. 9 akt sprawy, umowa o pracę, zakres czynności, zaświadczenie lekarskie, kopie list obecności i list płac w aktach ZUS, zeznania z dnia 12.08.2022r.: W. T. od 00:02:18 do 00:15:32 minuty, M. T. od 00:15:32 do 00:22:55 minuty).

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie okoliczności bezspornych, dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym aktach ZUS. Co do zeznań, złożonych przez W. T. i M. T., to w ocenie Sądu nie stanowią one wiarygodnego dowodu potwierdzającego realizowanie przez odwołującego w okresie od 20.01.2022 r. do 25.02.2022r. obowiązków pracowniczych wynikających z zawartej umowy o pracę. Skarżący ani zainteresowany nie przedstawili żadnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez M. T. pracy, za takowe dowody nie mogą być uznane załączone do odwołania kopie korespondencji mailowej, z których wynika jedynie, że były to wiadomości wysyłane z adresu internetowego płatnika. Dodatkowo należy zauważyć, że istnienie listy obecności oraz listy płac w żadnym razie nie przesądza o faktycznym wykonywaniu pracy, gdyż jest to tzw. dokumentacja wewnętrzna, która może być wytworzona w każdym czasie, także na potrzeby upozorowania istnienia stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Żądanie oparte na uprawnieniu musi być wykazane uzasadniającymi je faktami. Tak samo strona zaprzeczająca istnienia takiego uprawnienia obowiązana jest udowodnić, że świadczące o tym fakty zaistniały lub nawet istnieją nadal. Zdaniem Sądu Okręgowego odwołujący nie wykazał swoich racji zgłoszonych w odwołaniu na tyle, aby można je było uznać. Reasumując wyniki postępowania dowodowego Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że dowody zgromadzone w niniejszej sprawie wskazują, iż sporna umowa o pracę dotknięta jest wadą oświadczenia woli w postaci pozorności.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11, art. 12 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2022.1009 t.j.- dalej ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne będące pracownikami w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Stosownie do treści art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym dotyczy więc wyłącznie pracowników faktycznie wykonujących zatrudnienie w ramach ważnego stosunku pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor. Pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na świadomej, a przy tym ujawnionej wobec adresata i przez niego aprobowanej niezgodności pomiędzy treścią złożonego oświadczenia woli, dostępną dla innych uczestników obrotu, a rzeczywistą wolą osoby składającej to oświadczenie. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. W odniesieniu do umowy o pracę oświadczenia te zawierają określone w art. 22 k.p. elementy umowy o pracę, tj. zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, natomiast ich pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako

pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, sygn. II UK 321/04 opubl. OSNAP 2006 r., Nr 11-12, poz. 190). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazał, że „umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy” (podobnie wyrok SN z dnia 12 maja 2011 roku w sprawie II UK 20/11 LEX nr 885004). Przy czym pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) 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 (tak SN w wyroku z dnia 5 października 2006 r. sygn. akt I UK 120/06 opubl. OSNP 2007/19-20/294, wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r. sygn. akt I UK 43/09 LEX nr 529772). Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 października 2007 r. sygn. akt II UK 56/07, LEX nr 376433, podleganie ubezpieczeniu wynika z prawdziwego zatrudnienia a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Organ rentowy, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego, może zakwestionować złożone dokumenty, jeżeli strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (por. wyrok SN z dnia 18 stycznia 2010 roku w sprawie II UK 149/09, LEX nr 577848). Zawarcie umowy o pracę dla pozorów nie może bowiem rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do objęcia takiej osoby ubezpieczeniem społecznym pracowników.

O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z przepisu art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (tak samo wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. akt I UK 21/09 LEX nr 515699).

Jednocześnie należy zauważyć, że - jak wskazuje się w orzecznictwie - cel zawarcia umowy o pracę w postaci włączenia osoby pracownika do ubezpieczeń społecznych - nie jest sprzeczny z prawem, zasadami współżycia społecznego ani też nie zmierza do obejścia prawa, jeśli na podstawie umowy o pracę są faktycznie wykonywane prawa i obowiązki stron tej umowy.

W ustalonym stanie faktycznym należało uznać, że sporna umowa o pracę jest nieważna, jako że została zawarta dla pozorów, bowiem okoliczności sprawy świadczą o tym, że umowa miała charakter pozorny, a rzeczywistym i jedynym celem działania stron tej umowy było uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w szczególności z ubezpieczenia chorobowego. Okoliczność świadczenia pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego strony udowodniały jedynie własnymi zeznaniami, co w tym stanie rzeczy nie mogło stanowić podstawy ustaleń faktycznych. Niezależnie od braku materialnych dowodów na wykonywanie pracy przez M. T. należy zauważyć, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika kierując się względami ekonomicznymi i organizacyjnymi, wskazującymi na potrzebę realizacji zadań zakładu pracy dodatkową siłą roboczą. Kwestionując rzeczywiste wykonywanie przez M. T. pracy w ramach zawartej umowy organ rentowy trafnie zwrócił uwagę na brak ekonomicznego uzasadnienia dla stworzenia przez płatnika nowego stanowiska pracy. Niewątpliwie pracodawca ma pełną swobodę w prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym w zatrudnianiu pracowników. Jednak ocena racjonalności pracodawcy - potrzeby zatrudnienia konkretnej osoby, na konkretnym stanowisku i na określonych warunkach - ma wpływ na uznanie skuteczności zawartej umowy w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym takiej osoby. Przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 lipca 2019 r. III AUa 451/18 LEX nr 2719370). Tymczasem płatnik nie przedstawił obiektywnych przesłanek utworzenia stanowiska pracy dla pracownika w sytuacji, kiedy nie uległ zmianie zakres działalności przedsiębiorstwa, nie nastąpiła istotna zmiana ilościowa bądź jakościowa zawieranych i obsługiwanych umów a wszystkie obowiązki, które przypisano M. T., z powodzeniem realizował zarówno przed zawarciem umowy jak i w okresie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby sam właściciel. Należy podkreślić, że pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi

konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac zakreślonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449). Zatrudnienie M. T. nie było w związku z powyższym również ekonomicznie uzasadnione i podyktowane rzeczywistą potrzebą zaangażowania nowego pracownika. Ubezpieczony ani zainteresowany nie przedstawili dowodów uzasadniających potrzebę zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę. Płatnik składek nie był w stanie przedstawić przekonujących argumentów, potwierdzających utworzenie stanowiska, powierzonego M. T.. Niewątpliwie nie sposób uznać jako racjonalnego z punktu widzenia ekonomiki przedsiębiorstwa uzasadnienia utworzenia stanowiska pracy argumentu, wskazującego na uzyskanie przez członka najbliższej rodziny kwalifikacji, umożliwiających zatrudnienie go w firmie. Zdaniem Sądu, po stronie spółki (...) nie zachodziła potrzeba zatrudnienia i korzystania z pracy M. T. za wynagrodzeniem w sytuacji, kiedy bezpośrednio przed zawarciem umowy o pracę, a także w trakcie nieobecności pracownika płatnik składek wykonywał wszystkie obowiązki, przypisane ubezpieczonemu, osobiście. Według poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie II UK 314/03, rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a 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. W ocenie Sądu motywem zawarcia pozornej umowy o pracę z odwołującym była wyłącznie chęć uzyskania przez niego świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sytuacji zaistnienia zdarzenia, warunkującego wypłatę świadczeń. Taki motyw zawarcia umowy nie wyklucza możliwości objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi, o ile umowa była rzeczywiście wykonywana. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy przyjął, iż jedynym celem podpisania analizowanej umowy o pracę było objęcie ubezpieczonego obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w związku z przewidywaną niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą. W niniejszym postępowaniu odwołujący się nie wykazał faktycznego wykonywania pracy w warunkach podporządkowania. W konsekwencji, brak materialnych dowodów świadczenia pracy, stworzenie stanowiska pracy za wysokim uposażeniem bez żadnego ekonomicznego uzasadnienia i faktycznej potrzeby, następnie zgłoszenie do ubezpieczenia M. T. na krótki okres przed przewidywanym zajściem zdarzenia rodzącego obowiązek wypłaty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego dowodzi, że umowa miała charakter pozorny i została zawarta jedynie w celu objęcia pracownika ochroną ubezpieczeniową. Nawiązany przez strony stosunek pracy był więc fikcyjny i miał na celu wyłącznie pomoc udzieloną ubezpieczonemu celem uzyskania przez niego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Postępowanie wykazało całkowity brak racjonalnego uzasadnienia gospodarczego do zawarcia i realizowania umowy o pracę, którą żadna ze stron w rzeczywistości nie była zainteresowana. Korzyść z podlegania przez ubezpieczonego ubezpieczeniu społecznemu była jedyną, która miała faktyczne znaczenie.

Biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że M. T. w spornym okresie faktycznie nie realizował elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p., a oświadczenia woli stron zostały złożone dla pozorów. Przepis art. 83 § 1 k.c. stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie dla pozorów. Pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. sygn. II UK 321/04).

W niniejszej sprawie brak było podstaw do ustalenia, że M. T. wykonywał pracę zgodnie z zawartą umową w spornym okresie. Wynika to z tych okoliczności, które opisano szczegółowo wyżej, a które wykluczają tezy odwołania o faktycznym wykonywaniu pracy zgodnie z zawartą umową w myśl art. 22 k.p.

Jak już to wcześniej zaznaczono, w niniejszej sprawie nie było żadnych przekonujących i nie budzących wątpliwości dowodów, potwierdzających realizację przez odwołującego wszystkich istotnych elementów stosunku pracy a w sprawie poza wzmiankowaną korespondencją elektroniczną nie przedstawiono innych materialnych dowodów świadczenia pracy przez odwołującego. Wobec tego, że sporna umowa o pracę jest czynnością pozorną, nie może ona wywołać skutku w postaci objęcia odwołującego pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Oceny tej nie zmienia niesporna w sprawie okoliczność, że odwołujący zgłoszony został do ubezpieczeń społecznych jako pracownik. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest bowiem skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot takiego ubezpieczenia, gdyż nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika. W wyroku z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422 Sąd Najwyższy stwierdził, że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobne stanowisko zostało zajęte także w wyrokach z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05 i z dnia 14 września 2006 r., II UK 2/06. Do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy, nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia takich, jak zawarcie umowy o pracę, czy zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Jako nieważna umowa zawarta pomiędzy M. T. i (...) Spółka Jawna nie może wywoływać skutków prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych, w tym również nie może skutkować objęciem M. T. ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym z tytułu zawarcia przedmiotowej umowy. Mając powyższe na uwadze, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. Sąd oddalił odwołanie. W

oparciu o art. 98 k.p.c. na rzecz organu rentowego zasądzono koszty zastępstwa procesowego w wysokości, określonej w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j).