

Sygn. akt VII U 479/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2023r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 czerwca 2023r. w Warszawie

sprawy D. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

przy udziale (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania D. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 7 marca 2022 roku, nr (...)

oddala odwołanie;

zasądza od D. M. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

D. M., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, w dniu 13 kwietnia 2022r. złożył odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 marca 2022r., nr (...), wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2021r. oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania pełnomocnik ubezpieczonego wskazał, że w dniu 27 września 2021r. D. M. zawarł z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę zlecenia, na podstawie której przez okres dwóch lat miał dla tego podmiotu wykonywać czynności polegające na rozwoju sieci sprzedaży usług szkoleniowych i prawnych. W dniu 30 września 2021r. umowę tę rozwiązano, a współpracę zastąpiono stosunkiem pracy. Od dnia 1 października 2021 roku D. M. połączył z (...) sp. z o.o. stosunek pracy, w ramach którego D. M. pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pełnomocnika ds. rozwoju sprzedaży, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.000,00 zł brutto. Do tak szybkiego podpisania umowy o pracę doszło, ponieważ dzięki (...) sp. z o.o. podpisała intratną umowę z Towarzystwem (...) S.A. Ubezpieczony w chwili zatrudnienia w spółce był już cenionym i wykwalifikowanym specjalistą w swojej branży, co przełożyło się bezpośrednio na profity uzyskane za jego pośrednictwem przez (...) sp. z o.o. Z tytułu świadczenia pracy na rzecz spółki (...) został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, a płatnik składek opłacił składki. Żadna z

wpłat nie została podważona przez organ rentowy. Również wynagrodzenie z tytułu świadczenia pracy za każdym razem wypłacane było w terminie. W czasie pracy w (...) sp. z o.o. stan zdrowia D. M. zaczął się pogarszać, co było związane z wypadkiem komunikacyjnym z 2015r., skutkiem którego była skomplikowana operacja lewego stanu kolanowego. W dniu 18 listopada 2021r. D. M. zmuszony był poddać się operacji wszczęcia protezy prawego stawu biodrowego. Po operacji przebywał w szpitalu rehabilitacyjnym w O., z czasowym epizodem covidowym. Z tego powodu od dnia 17 listopada 2021 roku do daty złożenia odwołania przebywa na zwolnieniu lekarskim. Na skutek jego wniosku o zasiłek chorobowy ZUS wszczął postępowanie, w ramach którego sprawdzał zatrudnienie D. M. i wydał decyzję, w której uznał, że zawarta przez strony umowa o pracę jest nieważna. Z takim stanowiskiem pełnomocnik ubezpieczonego nie mógł się zgodzić. Wskazał, że nawiązanie stosunku pracy rodzi obowiązki ubezpieczeniowe. Te obowiązki zostały wypełnione przez pracodawcę D. M.. Został on zgłoszony do ZUS, stosowne składki zostały opłacone, a D. M. wykonywał swoją pracę, za którą otrzymał stosowne wynagrodzenie. Dzięki jego pracy (...) sp. z o.o. podpisała umowę z Towarzystwem (...) S.A. Ponadto od początku pracy do daty powstania niezdolności do pracy ubezpieczony wykonywał czynności w ramach współpracy (...) sp. z o.o. z (...) sp. z o.o. Praca była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy. Argumenty ZUS są w tych warunkach bezzasadne (odwołanie z dnia 8 kwietnia 2022r., k. 3-5 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania i o zasądzenie od ubezpieczonego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, organ rentowy wskazał, że D. M. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika składek (...) sp. z o.o. od 27 września 2021r. do 30 września 2021r. jako zleceniobiorca, natomiast od 1 października 2021r. jako pracownik. Dokumenty zgłoszeniowe wpłynęły odpowiednio 27 września 2021r. i 28 października 2021r. Ubezpieczony ubiega się o zasiłek chorobowy od 17 listopada 2021r. do 25 lutego 2022r. W związku z niezdolnością do pracy i roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego, zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające. Z kserokopii umowy o pracę z 1 października 2021r. wynika, że D. M. został zatrudniony w (...) sp. z o.o. na czas nieokreślony od 1 października 2021r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pełnomocnik ds. rozwoju sprzedaży, z wynagrodzeniem w kwocie 4.000,00 zł. Co istotne, został nieterminowo zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, a także w krótkim okresie doszło do zmiany umowy zlecenia na umowę o pracę oraz powstania niezdolności do pracy i złożenia wniosków o wypłatę zasiłku chorobowego od momentu podpisania umowy o pracę.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych poddał w wątpliwość ocenę pracy D. M. po upływie 3 dni trwania umowy zlecenia, a także możliwość wywiązania się przez ubezpieczonego z założeń dotyczących wpływu na sprzedaż firmy, które stały się podstawą do zmiany charakteru umowy. Podkreślone zostało, że płatnik nie wskazał żadnych szczegółowych informacji w zakresie zawartych kontraktów i efektów pracy ubezpieczonego. Ponadto ustalono, że na dzień wydania zaskarżonej decyzji płatnik składek zatrudnił jedną osobę na stanowisku pracownika biurowego, który na podstawie umowy zlecenia obsługuje faktury i wpisy do CMR. Przedmiotem działalności płatnika jest świadczenie usług prawnych i edukacyjnych w zakresie planowania sukcesji. Działania są podejmowane we współpracy z podmiotami z rynku finansowego (banki, towarzystwa doradcze). Z uwagi na konieczność wykorzystywania przez płatnika narzędzi finansowych podjęto decyzję o poszerzeniu zakresu działalności również o świadczenie usług pośrednictwa. Organ rentowy wskazał, że nie przedstawiono dowodów potwierdzających faktyczne wykonywanie pracy przez D. M.. Zarówno w toku postępowania poprzedzającego wydanie decyzji, jak i do odwołania nie dołączono zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy przez płatnika składek. Poza tym na miejsce D. M. płatnik nie zatrudnił nikogo na zastępstwo. Powyższe oznacza, że płatnik podpisując umowę z ubezpieczonym nie kierował się faktycznymi potrzebami kadrowymi. Pomiędzy stronami występują relacje, dzięki którym ubezpieczony mógł liczyć na pomoc w uzyskaniu prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Umowa o pracę miała na celu jedynie uprawdopodobnienie stosunku pracy i uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych przysługujących pracownikom, dlatego też zgodnie z art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy jest ona nieważna, a tym samym nie stanowi przesłanki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi pracownika (odpowiedź na odwołanie z 9 maja 2022r., k. 12-14 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. prowadzi działalność w zakresie obsługi prawnej. Podstawowym przedmiotem jej działalności jest świadczenie usług prawnych i edukacyjnych w zakresie planowania sukcesji. Działania prowadzone są we współpracy z podmiotami z rynku finansowego (banki, towarzystwa ubezpieczeniowe, podmioty doradcze). Do 27 września 2021r. jedyną osobą zatrudnioną w spółce była pracownica biurowa, która w oparciu o umowę zlecenia, za wynagrodzeniem w kwocie 653,34 zł brutto, obsługiwała fakturowanie i wpisy (...). Zarząd spółki jest jednoosobowy. Osobą pełniącą funkcję prezesa zarządu jest P. M. (1) (wyciąg z KRS, k. 49-51 a.s.; pisemne wyjaśnienia P. M. (1), k. 18 akt ZUS; pisemne zeznania świadka P. M. (1), k. 27 akt ZUS).

D. M., ur. (...), ukończył Politechnikę (...). Przed zawarciem umowy z (...) sp. z o.o. był zatrudniony w różnych podmiotach m.in. w Centrali Towarzystwa (...) S.A., Towarzystwie (...) S.A., (...) S.A., a także Towarzystwie (...) na stanowiskach: specjalista ds. ubezpieczeń finansowych, dyrektor biura ubezpieczeń finansowych, dyrektor departamentu ubezpieczeń finansowych oraz dyrektor przedstawicielstwa korporacyjnego (kwestionariusz osobowy D. M., świadectwa pracy - nienumerowane karty akt osobowych). W okresie od 1 września 2018r. do 31 maja 2020r. D. M. pracował w (...) Towarzystwie (...) - od 1 września 2018r. do 31 stycznia 2019r. w wymiarze 9/10 etatu, zaś od 1 lutego 2019r. do 31 maja 2020r. w wymiarze 99/100 etatu. Zajmował najpierw stanowisko Dyrektora Departamentu Ubezpieczeń Majątkowych i Komunikacyjnych, a od 1 maja 2019r. był zastępcą Dyrektora Departamentu Ubezpieczeń Majątkowych i Komunikacyjnych. Począwszy od 8 lipca 2019r. aż do daty zakończenia stosunku pracy u ww. pracodawcy, nie świadczył pracy z uwagi na chorobę. Z tego powodu od 6 stycznia 2020r. do 31 maja 2020r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego została mu przyznana renta z tytułu niezdolności do pracy (świadectwo pracy z 1 czerwca 2020r. – nienumerowana karta akt osobowych; zeznania D. M., k. 61 verte – 62 a.s.).

D. M. i prezes zarządu (...) sp. z o.o. P. M. (1) znają się od kilku lat. W dniu 27 września 2021r. pomiędzy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. została zawarta umowa zlecenia. W umowie tej zleceniodawca zlecił D. M. czynności polegające na rozwoju sieci sprzedaży usług szkoleniowych i prawnych. Termin wykonania prac ustalono na okres od 27 września 2021r. do 30 września 2023r., a wynagrodzenie na kwotę 4.000,00 zł brutto. Ponadto przewidziano w umowie, że zleceniobiorca jest zobowiązany do:

- ewidencjonowania w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej liczby godzin wykonywania umowy, które przekaże zleceniodawcy;
- sporządzenia po zakończeniu każdego miesiąca zestawienia miesięcznego liczby godzin realizacji zlecenia z rozbiciem na poszczególne dni;
- rachunku do umowy zlecenia (umowa zlecenia z 27 września 2021r., k. 47 a.s. orz nienumerowane karty akt osobowych).

Zgłoszenie D. M. do ubezpieczeń społecznych w związku z ww. umową zlecenia zostało przekazane do ZUS w dniu 27 września 2021r. (okoliczność bezsporna).

W dacie, w której D. M. nawiązał współpracę z (...) sp. z o.o., spółka ta współpracowała z (...) S.A. (...) (...) i prowadziła dla tej spółki szkolenia dla agentów ubezpieczeniowych. W związku z tymi szkoleniami zostały przez (...) sp. z o.o. wystawione 3 faktury – w dniu 27 września 2021r., w dniu 21 października 2022r. oraz w dniu 26 października 2022r. (pismo (...) S.A. (...) (...) z dnia 6 lutego 2023r., k. 71 a.s.; faktury VAT z 27 września 2021r., z 21 października 2022r. i z 26 października 2022r., k. 72-74 a.s.). Ponadto od dnia 29 stycznia 2021r. łączyła (...) sp. z o.o. umowa współpracy z (...) sp. z o.o. w W.. Jej przedmiotem było:

polecanie przez (...) sp. z o.o. produktów w postaci udziałów w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością prowadzących działalność deweloperską, w których oferowanie lub promowanie zaangażowana jest (...) sp. z o.o.;

pośrednictwo (...) sp. z o.o. w proponowaniu do objęcia produktów, w tym pozyskiwanie i współpraca z klientem zainteresowanym inwestycją swoich aktywów w produkty;

referowanie przez (...) sp. z o.o. (...) sp. z o.o. potencjalnych klientów zainteresowanych nabyciem produktów na zasadach określonych w umowie.

(...) sp. z o.o. zobowiązała się w ww. umowie między innymi do przekazywania (...) sp. z o.o. danych potencjalnych klientów na adres e-mail, który został w umowie wskazany. Wynagrodzenie prowizyjne na podstawie tej umowy miało być należne (...) sp. z o.o. jedynie w przypadku, gdy w wyniku polecenia produktów i przekazania danych na zasadach określonych w umowie, produkty zostaną objęte/nabyte i opłacone przez potencjalnego klienta. Jako okres rozliczeniowy został ustalony miesiąc kalendarzowy (umowa współpracy z 29 stycznia 2021r., k. 77 – 81 a.s.). W związku z ww. umową (...) sp. z o.o. wystawiła (...) sp. z o.o. następujące faktury:

- nr 12/11/2021 z dnia 30 listopada 2021r. na kwotę 34.317,00 zł brutto;

- nr 22/12/2021 z dnia 31 grudnia 2021r. na kwotę 12.300 zł brutto;

- nr 19/03/2022 z dnia 31 marca 2022r. na kwotę 6.642,00 zł brutto;

- nr 16/01/2023 z dnia 24 stycznia 2023r. na kwotę 3.690,00 zł brutto (faktury VAT, k. 82-85 a.s.).

W związku z zawarciem umowy zlecenia między (...) sp. z o.o., w dniu 29 września 2021r. prezes zarządu przekazał ubezpieczonemu e-mailem informację o koncie oraz dane potrzebne do konfiguracji poczty. D. M. miał problemy z konfiguracją poczty, w związku z czym w dniach 14 i 26 października 2021r. doszło do wymiany e-maili w tej sprawie z prezesem zarządu P. M. (1) (korespondencja e-mail – nienumerowane karty w teczce dołączonej do akt sprawy).

D. M. po zawarciu umowy zlecenia otrzymał informację o terminie planowanej operacji wszczęcia protezy stawu biodrowego. W związku z tą okolicznością strony w drugiej połowie października 2021r. postanowiły o zmianie umowy zlecenia na umowę o pracę. D. M. w dniu 18 października 2021r. uzyskał orzeczenie lekarskie nr (...), w którym lekarz stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku pełnomocnika ds. rozwoju sprzedaży w spółce (...) sp. z o.o. (orzeczenie lekarskie z dnia 18 października 2021r. – karta 12 B akt osobowych).

W dniu 28 października 2021r. powitanie e-mailem przesłała do D. M. A. Z., pracująca w (...) sp. z o.o. w oparciu o umowę zlecenia (e-mail z dnia 28 października 2021r. – nienumerowane karty w teczce dołączonej do akt sprawy). W tej samej dacie D. M. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako pracownik (...) sp. z o.o. (okoliczność bezsporna). Umowa o pracę, nosząca datę sporządzenia 1 października 2021r., przewidywała, że D. M. będzie na czas nieokreślony, począwszy od 1 października 2021r., zatrudniony na stanowisku pełnomocnika ds. rozwoju sprzedaży, w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 4.000,00 zł brutto (umowa o pracę z 1 października 2021r.- nienumerowana karta akt osobowych). Podpisując tę umowę, strony stosunku pracy zawarły także porozumienie o rozwiązaniu umowy zlecenia z dniem 30 września 2021r. (rozwiązanie umowy zlecenia z dnia 30 września 2021r., k. 48 a.s.).

D. M. miał wykonywać pracę zdalnie, nikt nie kontrolował jego czasu pracy. Ubezpieczony nie był zobowiązany do podpisywania listy obecności. Jego zadaniem było przejrzanie bazy klientów i ich pozyskanie, był w tym zakresie samodzielny (zeznania D. M., k. 61 verte – 62 a.s.; zeznania P. M. (1), k. 62 a.s.).

(...) sp. z o.o. na rachunek bankowy D. M. przekazała: w dniu 27 października 2021r. wynagrodzenie z umowy zlecenia w kwocie 534,08 zł, w dniu 9 listopada 2021r. wynagrodzenie z umowy o pracę za październik 2021r. w kwocie 2.863,96 zł oraz w dniu 3 grudnia 2021r. wynagrodzenie za listopad 2021r. w kwocie 2.600,80 zł (potwierdzenia przelewu, k. 21-23 akt ZUS).

W dniu 17 listopada 2021r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy. Niezdolność do pracy trwała kilka miesięcy. Potem strony uzgodniły, że D. M. będzie korzystał z urlopu bezpłatnego. Do pracy w (...) sp. z o.o. nie powrócił. Spółka

nie poszukiwała osoby, która przejęłaby zadania D. M.. W części przejął je prezes zarządu P. M. (1) (zeznania D. M., k. 61 verte – 62 a.s.; zeznania P. M. (1), k. 62 a.s.).

W okresie niezdolności ubezpieczonego do pracy P. M. (1) przesłał ubezpieczonemu e-mailem (...) za wrzesień 2021r. oraz PIT 11. Ponadto w dniu 7 stycznia 2022r. został przekazany D. M. przez prezesa zarządu (...) sp. z o.o. link polecający do portalu inwestycyjnego (...), z informacją odnośnie wynagrodzenia. W tym e-mailu ubezpieczony został także poinformowany, że może założyć dla siebie konto poprzez ten link, który został mu przesłany i zostanie skontaktowany z T. S. oraz zgłoszony jako współpracownik. Dodatkowo P. M. (1) wskazał, że sprawdzi, czy w (...) mają dostępne szkolenia, by ubezpieczony mógł się z nimi zapoznać. Dodatkowo w tym samym dniu prezes zarządu (...) sp. z o.o., wysyłając e-maile do D. M. i T. S., dokonał wzajemnej prezentacji ww. osób. D. M. i T. S. wymienili między sobą e-maile powitalne. Ponadto w treści tych e-maili został poruszony temat szkolenia, które organizuje (...), w którym D. M. mógłby wziąć udział (korespondencja e-mail – nienumerowane karty w teczce dołączonej do akt sprawy oraz k. 86-89 a.s.); zeznania D. M., k. 61 verte – 62 a.s.; zeznania P. M. (1), k. 62 a.s.; zeznania świadka T. S., k. 52-54 i k. 120 a.s.).

W związku z wnioskiem D. M. o zasiłek chorobowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. pismami z dnia 24 stycznia 2022 roku zawiadomił D. M. i płatnika składek o wszczęciu postępowania w sprawie podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy stwierdził, że D. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. od dnia 1 października 2021r. (zawiadomienia z dnia 24 stycznia 2022r., k. 10 – 12 akt ZUS; decyzja z dnia 7 marca 2022r., k. 2-5 akt ZUS).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów oraz częściowo w oparciu o zeznania D. M., prezesa zarządu płatnika składek P. M. (1) i świadka T. S..

Dokumenty, które Sąd wskazał, są wiarygodne. Ich treść oraz autentyczność nie została zakwestionowana przez strony, nie budziła również wątpliwości Sądu. Zaznaczyć należy jednak, że umowa o pracę, którą złożył płatnik składek oraz rozwiązanie umowy zlecenia, przedstawione przez pełnomocnika ubezpieczonego, mogą tylko formalnie stanowić potwierdzenie tego, że strony w tych dokumentach wskazane, sporządziły je. Sam dokument umowy o pracę nie potwierdza natomiast, że umowa ta faktycznie była realizowana i została sporządzona w dniu 1 października 2021r. Z kolei w przypadku drugiego ze wskazanych dokumentów, według Sądu, nie można przyjąć, aby był wiarygodnym dowodem tego, że faktycznie w dacie 30 września 2021r. strony umowy zlecenia zdecydowały o jej rozwiązaniu. Powody takiej oceny, jak również przyczyny nieuwzględnienia części dokumentów, które złożyły strony, zostaną przedstawione w dalszych rozważaniach.

Oceniając osobowe środki dowodowe, Sąd dał im wiarę tylko w części, która dotyczy okoliczności potwierdzonych powołanymi dokumentami. Na wiarę nie zasługiwały natomiast zeznania świadka T. S. oraz stron w zakresie, w jakim osoby te wskazały na zadania realizowane przez D. M. na rzecz (...) sp. z o.o. jeszcze w okresie przed powstaniem niezdolności do pracy, na znajomość ubezpieczonego i D. M. od jesieni 2021r., a także na udział ubezpieczonego w tym czasie w szkoleniach organizowanych przez (...) sp. z o.o. Zupełnie inne informacje w ww. zakresie wynikają z korespondencji e-mail prowadzonej między (...) sp. z o.o. oraz między ubezpieczonym i P. M. (1), a korespondencja ta została złożona jako pełna, kompletna. Sąd przyjął więc, że skoro nie ma innej korespondencji tego rodzaju, to mimo, że świadek T. S. i strony próbowały wyjaśniać jej treść, ale nieprzekonująco, to innej wersji zdarzeń niż ustalona nie można było przyjąć. Szczegółowo będzie o tym mowa w dalszej części. Także powody zmiany umowy zlecenia na umowę o pracę, na jakie wskazały strony, zostaną poddane szerszej analizie. W tym miejscu należy tylko zasygnalizować, że nie jest wiarygodne to, co w tym zakresie zeznał ubezpieczony i prezes zarządu płatnika składek, podobnie jak i fakt pozyskania przez D. M. kilku klientów w trakcie trwania stosunku pracy. Na tę okoliczność nie wskazują zebrane dowody, a te, które Sąd pozyskał, przeczą wersji, jaką w ww. zakresie przedstawiły strony. W tej części zeznaniom stron Sąd nie dał wiary z przyczyn, które dalej zostaną przedstawione.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sporne w rozpatrywanej sprawie było to, czy D. M. podlegał od 1 października 2021r. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. Aby tę kwestię rozstrzygnąć należy najpierw dokonać szczegółowej analizy przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2022r., poz. 1009), zwanej dalej ustawą systemową. Art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. Zgodnie z definicją z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Przy tym celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy. Oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Przesłankę nawiązania stosunku ubezpieczenia oraz wynikające z tego stosunku prawo do świadczeń stanowi jednak nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne zatrudnienie. Jak wynika bowiem z utrwalonego orzecznictwa, wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a nie samo zawarcie umowy uprawnia do świadczeń przewidzianych przepisami (m.in. do świadczeń chorobowych, świadczeń emerytalno-rentowych). Z tego wynika, że dokument w postaci umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony, faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 2010r., sygn. akt I UK 43/10).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdzając w zaskarżonej decyzji, że P. M. (2) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu powołał się na cel zatrudnienia i dążenie do uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a jako podstawę wydanej decyzji wskazał art. 83 § 1 k.c. Powołany przepis stanowi w § 1, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

Z uwagi na zarzuty organu rentowego sformułowane w zaskarżonej decyzji, ale uwzględniając również okoliczność, że Sąd tymi zarzutami nie jest związany, zostało przeprowadzone postępowanie dowodowe ustalające rzeczywistą wolę

stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy, a także została dokonana ocena prawna, czy umowa o pracę z 1 października 2021r. jest ważna.

W wyniku dokonanych ustaleń i przeprowadzonej oceny Sąd przyjął, że – pomimo zachowania formalnego wymogu w postaci m.in. sporządzenia umowy o pracę i dokonania zgłoszenia do ubezpieczeń, a także opłacenia składek – w rzeczywistości nie doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy D. M. a (...) sp. z o.o. w W.. Umowa o pracę została oceniona przez Sąd jako pozorna.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa rozróżnia się dwie podstawowe postacie pozorności. Są to:

pozorność czysta, zwana też bezwzględna lub absolutną, kiedy to strony, dokonując czynności prawnej, nie mają zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych. W ich sferze prawnej nic się nie zmienia, a jedynym celem ich zachowania jest stworzenie u innych przeświadczenia, że czynność prawna, w takiej postaci jak ujawniona, została w rzeczywistości dokonana. Jak to wyjaśnia SN w wyroku z 23 czerwca 1986r. (I CR 45/86, LEX nr 8766): „Czynność prawna pozorna, wyrażająca oświadczenie woli pozorne, nie ukrywająca innej czynności prawnej, nie wywołuje między stronami skutków prawnych, gdyż jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. Pozorność jest zatem wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie nie wywołało skutków prawnych. Oświadczenie woli stron nie może wtedy wywoływać skutków prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą” (wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2007r., I CSK 70/07, LEX nr 287785; tak również wyrok SN z 26 lipca 2012r., I UK 27/12, LEX nr 1218584);

pozorność kwalifikowana, względna, zwana też relatywną, kiedy strony zawierają czynność prawną pozorną tzw. symulowaną dla ukrycia innej, rzeczywiście przez te strony zamierzonej i dokonanej (czynność ukryta tzw. dysymulowana). Rzeczywistym zamiarem stron jest wywołanie innych skutków prawnych niż wynikałoby to z treści ujawnionych oświadczeń. Jest to najczęściej występujący w praktyce przypadek pozorności. Strony posługują się czynnością prawną ujawnioną dla ukrycia swoich rzeczywistych zamiarów. „Strony udają więc, że dokonują jakiejś czynności prawnej, a pozorność ma miejsce wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością prawną nic się nie kryje, jak i wtedy, gdy czynność pozorna ma na celu ukrycie innej rzeczywistej i zamierzonej czynności prawnej” (wyrok SN z 12 lipca 2002r., V CKN 1547/00, LEX nr 56054). Rozwiązaniem z punktu widzenia ważności złożonych oświadczeń w wyżej wymienionej sytuacji zajmuje się art. 83 § 1 k.c. zdanie drugie.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie zachodziła kwalifikowana pozorność umowy o pracę. Wprawdzie ubezpieczony, odwołując się od decyzji organu rentowego, przeczył temu, aby umowę zawarł dla pozoru, to jednak nie stoi na przeszkodzie, by taki fakt ustalić. Można to zrobić nie tylko w sytuacji, kiedy strony wyraźnie przyznają, że złożyły oświadczenia pozorne, co w zasadzie się nie zdarza, ale i wówczas, gdy strony temu przeczą, tak jak w przedmiotowej sprawie. Pozorność umowy o pracę można w takim przypadku stwierdzić w oparciu o całokształt okoliczności sprawy. W rozważanym przypadku okoliczności, które taką pozorność potwierdzają, jest wiele.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w toku postępowania nie udowodniono, aby między stronami zaistniał stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Przepis ten definiuje stosunek pracy jako dwustronne zobowiązanie: pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawcy – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z treści powyższego przepisu wynika, że stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, a są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku pracy jest zatem to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik musi być podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Oczywiście nie można zapominać, że Sąd Najwyższy m.in. w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016r. (II PK 81/15, LEX nr 2026397) uwypuklił, że dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowanie

pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002r., I PKN 776/00, OSNP 2004 Nr 6, poz. 94). W orzecznictwie podkreśla się również, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się tendencja do przyznawania pracownikowi większej samodzielności, co może oznaczać stopniowe osłabianie tej wartości (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017r., I PK 171/16, LEX nr 2329471). Orzecznictwo zwraca też uwagę na pojęcie "podporządkowania autonomicznego", które nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa pracy, lecz występuje w doktrynie. Takie "podporządkowanie autonomiczne" polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania i samodzielnie decyduje o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 2016r., II UK , LEX nr 2188634; z dnia 8 czerwca 2017r., I UK 240/16, LEX nr 2375939).

W analizowanej sprawie powyższe przesłanki nie zostały spełnione, nawet jeśli uwzględnia się model „podporządkowania autonomicznego”. Zwraca uwagę, że praca ubezpieczonego miała polegać na pozyskiwaniu nowych klientów. Strony nie wskazywały jednak, aby D. M. – poza ogólnym tylko ustaleniem, że miałby takich klientów pozyskać dla płatnika składek – otrzymywał od pracodawcy wytyczne czy też cele do zrealizowania. Pracodawcy nie zależało także na pozostawianiu ubezpieczonego w jego dyspozycji w ramach stosunku pracy ani na świadczeniu pracy przez przeciętnie 40 godzin w tygodniu oraz 8 godzin na dobę. W związku z tym czas pracy ubezpieczonego nie był poddawany kontroli. Ubezpieczony nie musiał go ewidencjonować, a pracodawca nie przeprowadzał kontroli czy i kiedy jest świadczona praca. Dla pracodawcy najistotniejsze były efekty pracy, co wynika z zeznań prezesa zarządu P. M. (1), przy czym co ważne prezes zarządu nie dawał pracownikowi wytycznych - ilu klientów i w jakim okresie powinien pozyskać. W takiej sytuacji nie ma podstaw, by przyjąć, że relacja łącząca strony miała cechy stosunku pracy. Co prawda P. M. (1) zeznał, że D. M. prawdopodobnie pracował w godzinach pracy kancelarii, tj. między 9:00 a 17:00, jednak nie był tego pewien, nie sprawdzał tego, a tylko tak przypuszczał i wyraźnie interesował się jedynie efektami. Choć zeznał, że wydawał polecenia, to żadnych nie wskazał, więc nie jest wiadome, czego one dotyczyły. Przy tym należy też zaznaczyć, że z umowy o pracę nie wynika, aby ubezpieczony miał zadaniowy czas pracy. Taki system czasu pracy strony mogły uzgodnić w umowie o pracę bądź zawierając porozumienie. Tymczasem z umowy o pracę nic takiego nie wynika, a temu, że w tym przedmiocie miałyby ewentualnie dojść do zawarcia porozumienia ustnego, bo pisemnego z całą pewnością brak, trudno dać wiarę, szczególnie, że umowa – gdyby zaaprobować stanowisko jej stron – była faktycznie realizowana bardzo krótko – od 1 października 2021r. do 17 listopada 2021r. W dniu 1 października 2021r. strony złożyły podpisy pod informacją do umowy o pracę, która określa m.in. obowiązujący D. M. system czasu pracy. Nie ma w nim mowy o zadaniowym czasie pracy, lecz o obowiązku pracy przeciętnie 40 godzin w tygodniu i 8 godzin na dobę. W takiej sytuacji nie jest wiarygodne, by po podpisaniu tego dokumentu strony jednak dokonały w niedługim czasie, a może nawet od razu, innych ustnych uzgodnień. W ocenie Sądu taka wersja zdarzeń mogłaby być stworzona tylko na użytek toczącego się postępowania.

Zdaniem Sądu potwierdzeniem tego, że D. M. nawiązując współpracę z (...) sp. z o.o. w całym okresie jej faktycznego trwania – aż do czasu powstania niezdolności do pracy - nie realizował umowy o pracę, a co najwyżej umowę zlecenia, jest także i to, że brak jest dowodów, aby miała miejsce faktyczna realizacja zadań, na jakie umowa o pracę wskazuje. Mówiąc o okresie realizacji umowy o pracę, należy odnosić się do czasu liczonego od 1 października 2021r. W owym czasie ubezpieczony nie prowadził żadnej korespondencji e-mail z pracodawcą, która dotyczyłaby zadań, jakie zostały mu wskazane do realizacji. Te e-maile, które zostały złożone, a dotyczą okresu od 1 października 2021r. do 17 listopada 2021r., odnoszą się do spraw technicznych – konta dla ubezpieczonego i jego konfiguracji, a także powitania, jakie do ubezpieczonego przesłała osoba świadcząca w (...) sp. z o.o. prace biurowe. Poza tym nie ma żadnego śladu, aby

ubezpieczony w czasie, kiedy miał świadczyć pracę, cokolwiek do pracodawcy przesyłał bądź od niego otrzymywał, a istota zadań, które miał wykonywać, gdyby to nastąpiło, wskazuje że tak właśnie powinno być. Jeśli chodzi zaś o pozyskanie klientów – kilku osób fizycznych dla (...) sp. z o.o., to zeznania stron i świadka T. S. są w tym zakresie niewiarygodne. Być może ubezpieczony próbował pozyskać i pozyskał takich klientów po 17 listopada 2021r., kiedy już był niezdolny do pracy, natomiast wcześniej taka sytuacja nie miała miejsca. Wynika to z tego, że z T. S. ubezpieczony poznał się dopiero na początku stycznia 2022r. E-maile z tego okresu pochodzące, wbrew tłumaczeniom świadka oraz P. M. (1), nie są tylko dopełnieniem formalności w zakresie prezentacji ubezpieczonego i T. S.. Jeśli dokona się ich szczegółowej analizy, to wyraźnie z nich wynika, że strony i świadek zeznały nieprawdę. W e-mailach z początku roku 2022 ubezpieczony jest dopiero przedstawiany, następuje wymiana numerów telefonów oraz przekazanie informacji, że ubezpieczonego interesują tematy (...), że ma potencjalnych klientów i że może wziąć udział w szkoleniu. Gdyby ubezpieczony wcześniej już pozyskał klientów dla (...), gdyby już poznał T. S., z którym rzekomo miał kontaktować się jesienią 2021r., gdyby brał już udział w szkoleniach, na co zeznający w sprawie wskazywali, to e-maile, o których mowa, miałyby inną treść. Ubezpieczony i T. S. nie musieliby wymieniać się numerami telefonów i nie byłoby potrzeby ich przedstawiania. Ponadto, gdyby – tak jak wskazywał T. S. i strony – już jesienią 2021r. doszło do udziału D. M. w szkoleniach (...) sp. z o.o., to ubezpieczony nie otrzymałby dopiero w styczniu 2022r. linku do portalu inwestycyjnego (...) i nie byłby omawiany temat jego udziału w szkoleniach. Przy tym trzeba wyraźnie podkreślić, iż sposób omawiania tego tematu jednoznacznie wskazuje, że nie chodziło o kontynuację szkoleń, które już się odbyły, tylko o pierwszy kontakt D. M. z tematyką szkolenia (...).

Wracając się do kwestii pozyskania klientów przez D. M. dla (...) sp. z o.o., warto zauważyć, że ubezpieczony gdyby oferował klientom nabycie produktów ww. spółki, to musiałby te produkty znać. Aby je zaoferować i skutecznie pozyskać klienta, musiałby mieć co do nich wiedzę. Jeśli nie odbył szkoleń, jeśli nie miał wiedzy, jakie produkty ta spółka oferuje, nie mógł tego uczynić. Być może udało mu się tego dokonać, ale z całą pewnością nie w okresie do 17 listopada 2021r. Ponadto, gdyby faktycznie doszło do pozyskania klientów w ww. okresie, to biorąc pod uwagę zapisy umowy współpracy z 29 stycznia 2021r., na adres e-mail w tej umowie wskazany, (...) sp. z o.o. była zobowiązana przekazać dane potencjalnych klientów. Takich e-maile, z których wynikałoby, że to faktycznie D. M. i w jakim okresie pozyskał klientów, spółka nie przedstawiła. W zaistniałej sytuacji, zdaniem Sądu, nie budzi wątpliwości, że pierwszy kontakt D. M. z (...) sp. z o.o. i działającym w imieniu tej spółki (...), nie miał miejsca w okresie do 17 listopada 2021r., lecz wtedy kiedy ubezpieczony był niezdolny do pracy i nie mógł i nie powinien wykonywać pracy.

Pozostając jeszcze w temacie zadań, jakie w ramach stosunku pracy realizował ubezpieczony, należy zwrócić uwagę, że strony nie wskazały żadnych innych klientów poza (...) sp. z o.o. Wprawdzie ogólnie, bez żadnego rozwinięcia, wyjaśniały, że ubezpieczony poszukiwał klientów, nie ma jednak choćby jednego dowodu, który by tę okoliczność potwierdził, a podkreślić należy, że D. M., gdyby faktycznie pracował, to od 1 października 2021r. do 17 listopada 2021r. przepracowałby kilkadziesiąt dni i kilkaset godzin. Przy takim wymiarze czasowym jego pracy powinien być jakiś dowód potwierdzający zadania, które realizował, czy to w postaci dokumentów, czy też świadków. Takie dowody, poza już omówionymi, nie zostały jednak zaoferowane. Zdaniem Sądu potwierdza to pozorność umowy o pracę, która została antydatowana, tylko po to, aby D. M. uzyskał ochronę ubezpieczeniową. Świadczą o tym:

- zbliżająca się operacja, o której ubezpieczony dowiedział się w tym czasie, kiedy doszło do zgłoszenia jego osoby jako pracownika w ZUS;
- zgłoszenie w ZUS dokonane dopiero w dniu 28 października 2021r. z przyczyn, które nie zostały ustalone – P. M. (1) nie był w stanie ich wskazać;
- wieloletnia znajomość P. M. (1) i D. M., dzięki której ubezpieczony mógł uzyskać umowę o pracę, mimo że wcześniej strony zdecydowały o podpisaniu umowy zlecenia;
- brak uzasadnionych przesłanek rozwiązania umowy zlecenia i zawarcia umowy o pracę;

- brak stanowiska pracy ubezpieczonego w (...) sp. z o.o. w okresie przed jego zatrudnieniem oraz niezatrudnienie osoby na zastępstwo mimo niezdolności ubezpieczonego do pracy, a potem urlopu bezpłatnego.

Rozwijając temat zmiany umowy zlecenia na umowę o pracę, należy podkreślić, że ubezpieczony w treści odwołania wskazał, że stało się tak, gdyż podpisał umowę z Towarzystwem (...) S.A. Jak się jednak okazało nic takiego nie miało miejsca, a umowa, która miała być podstawą pozytywnej oceny pracy ubezpieczonego, została zawarta z (...) S.A. (...) (...). Umowy z ww. podmiotem Sąd nie zdołał jednak uzyskać, natomiast faktury VAT, jakie temu podmiotowi wystawiała (...) sp. z o.o. wskazują, że do nawiązania współpracy doszło wcześniej, zanim D. M. podpisał umowę zlecenia. Wskazuje na to data pierwszej faktury za cykl szkoleń. Faktura ta została wystawiona 27 września 2021r., a jak wyjaśniały strony wystawianie faktur za tego rodzaju usługę następuje po jej zrealizowaniu. Z tego wywnioskować należy więc, że w dniu 27 września 2021r. usługa już była zrealizowana, a zatem do nawiązania współpracy (...) sp. z o.o. z (...) S.A. (...) (...) musiało dojść wcześniej. To z kolei oznacza, że ta okoliczność – wbrew wyjaśnieniom stron - nie mogła stanowić powodu rozwiązania umowy zlecenia i zawarcia umowy o pracę. (...) sp. z o.o. już zawierając umowę zlecenia z D. M. miała klienta jakim jest (...) S.A. (...) (...). W związku z tym w dniu 27 września 2021r. mogła od razu, bez zawierania umowy zlecenia, podpisać z ubezpieczonym umowę o pracę. Jeśli ubezpieczony pozyskał ww. kontrahenta, to w (...) sp. z o.o. posiadano wiedzę o jego skuteczności. Mimo tego zdecydowano, by zawrzeć umowę zlecenia na okres 3 lat, a potem, by zmienić ją na umowę o pracę, gdy okazało się, że ubezpieczony oczekuje na operację i będzie wnioskował o zasiłek chorobowy. W ocenie Sądu jedynym racjonalnym wytłumaczeniem, dlaczego tak się stało, jest chęć uzyskania przez D. M. świadczeń związanych z chorobą.

Ubocznie należy wskazać, że nawet przy uwzględnieniu, że D. M. faktycznie przyczynił się do wzrostu obrotów spółki i pozyskał klientów dla spółki, nadal nie zostałyby spełnione przesłanki do uznania, że między stronami powstał stosunek pracy. Jak już bowiem wskazano, w relacjach między ubezpieczonym a płatnikiem składek brak było cechy wykonywania czynności pod kierownictwem pracodawcy. P. M. (1) nie nadzorował pracy D. M., nie weryfikował jego godzin pracy. W ocenie Sądu, za uznaniem zawartej przez strony umowy o pracę za pozorną przemawia dodatkowo fakt, że nie było ekonomicznej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku pełnomocnika ds. rozwoju sprzedaży. Wskazuje na to brak osoby wykonującej te zadania przed 27 września 2021r. oraz po 17 listopada 2021r. aż do daty wyrokowania, mimo że upłynął okres ponad roku. Płatnik składek mimo upływu tak długiego czasu, nikogo nie poszukiwał, ani nie zatrudnił, a nawet wyraził ubezpieczonemu zgodę na urlop bezpłatny. W tej sytuacji zasadny jest wniosek, że praca ubezpieczonego nie była w spółce potrzebna, a zatrudnienie, które ZUS zakwestionował, miało inne cele niż faktyczne świadczenie przez pracownika pracy na rzecz pracodawcy, który miałby w tym zakresie rzeczywiste potrzeby.

Podsumowując, przedstawione okoliczności dają podstawy do stwierdzenia, iż w rozumieniu art. 83 k.c. umowa o pracę z dnia 1 października 2021r. została zawarta dla pozorów, a jej celem było uzyskanie świadczeń z FUS. Wobec powyższego Sąd nie znalazł podstaw faktycznych oraz prawnych, aby objąć obowiązkowo ubezpieczeniami społecznymi D. M., dlatego odwołanie podlegało oddaleniu na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając od ubezpieczonego na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 180 zł.