

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2023 r.

**Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w następującym składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2023 r. w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku K. G.

z udziałem P. B. (1)

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

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania K. G.

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

z dnia (...) r. sygn.: (...)

1. **oddala odwołanie,**

2. **zasądza od wnioskodawczyni K. G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

VU 667/21

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia (...) r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Ł. stwierdził, iż K. G. nie podlega od 1 października 2020 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (...) P. B. (1).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podał, iż nie kwestionuje on wykonywania czynności kelnerki przez wnioskodawczynię w ramach umowy zlecenia, podważa natomiast wykonywanie przez nią obowiązków menagera w reżimie pracowniczym od 1 października 2020 r. ZUS podkreślił, iż ani wcześniej ani później płatnik składek nie zatrudniał nikogo na takim stanowisku, a nadto budzi wątpliwość organu rentowego zatrudnienie skarżącej za kwotę 4500 zł brutto miesięcznie w trakcie drugiej fali, gdzie restauracje zostały otwarte warunkowo w okresie letnim z dużymi ograniczeniami i zamknięte ponownie od 24 października 2020 r. ZUS również podniósł, iż dochody płatnika składek przez pandemię znacznie zmalały w porównaniu z 2019 r. kiedy firma prężnie działała.

Powyzszą decyzję odwołaniem zaskarżyła K. G. wnosząc o zmianę decyzji i ustalenie, iż ubezpieczona podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek P. B. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) od dnia 1 października 2020 r.

W uzasadnieniu odwołania podała, iż zatrudniona została przez płatnika składek od 15 stycznia 2020 r. na podstawie umowy zlecenia jako kelnerka . Z uwagi na posiadane kwalifikacje , umiejętności i zaangażowanie P. B. (1) zaproponowała jej objęcie stanowiska menagera w restauracji na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem 4500 zł brutto miesięcznie w równoważnym systemie czasu pracy . Potrzeba zatrudnienia menagera wynikała z bieżących potrzeb pracodawcy, który zleci jej zadania w zakresie zarządzania restauracją, obsługi klientów , przyjmowania rezerwacji , nadzorowania przez pracowników .

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

ustalił następujący stan faktyczny :

P. B. (1) jest właścicielem firmy (...), w ramach której od października 2017 r. prowadzi restaurację (...) H. w Ł. na ul. (...). Otwierając restaurację zatrudniła na umowę o pracę kucharza (...), a resztę obowiązków wykonywała sama. Zajmowała się zaopatrzeniem i obsługą klientów.

W październiku 2018 r. P. B. (1) zatrudniła na podstawie umowy zlecenia na stanowisku kelnerki N. R. na okres od 1.10.2018 r. do 31.12.2018 r., a następnie od 1 stycznia 2019 r. do 1 kwietnia 2019 r.

(dowód : umowy zlecenia – k. 195 i 197 akt sprawy)

W 2018 r. zatrudniła dodatkowo drugiego kucharza na pół etatu i od 13 listopada 2018 r. kelnerkę S. K. na umowy o pracę .

Dochód z działalności za 2018 r. wyniósł 60.576 zł .

(dowód: PIT – k. 170 akt sprawy)

W 2019 r. na umowę o pracę zatrudnionych było dwóch kucharzy oraz kelnerka S. K.. Firma się rozwijała i kondycja finansowa była dużo lepsza niż w 2018 r.

(dowód : zeznania zainteresowanej P. B. (1) – k. -155 akt sprawy)

I tak od 2 stycznia 2019 r. do 31 marca 2019 r. pracowała Z. C..

(dowód : umowa zlecenia – k. 191 akt)

Od 1 kwietnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. pracowała jako kelnerka M. F. .

(dowód: umowa zlecenia – k. 193)

Od 1 kwietnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. zatrudniona była także na umowę zlecenia jako kelnerka K. B. .

(dowód: umowa zalecenia – k. 185 akt sprawy)

P. B. (1) w 2019 r. nadal zajmowała się także obsługą klientów oraz wykonywała obowiązki przedsiębiorcy zajmując się zaopatrzeniem, układaniem grafików , kontaktem z dostawcami, promocją restauracji.

(dowód: zeznania P. B. (1) – k. 155 akt sprawy)

W dniu 13 stycznia 2020 r. P. B. (1) przedłużyła umowę o pracę z S. K. na stanowisku kelnerki z minimalnym wynagrodzeniem.

(bezsporne) /

Od 15 stycznia 2020 r. P. B. (1) zatrudniła na umowę zlecenia dwie osoby na stanowisku kelnerki : I. K. (1) oraz wnioskodawczynię K. G. . Tę ostatnią znała od kilku lat .

W § 7 umowy był zapis , iż z tytułu niniejszej umowy zleceniobiorca nie nabywa żadnych uprawnień pracowniczych.

(dowód: umowa zlecenia – k. 189 oraz zeznania P. B. (1) – k. 155 akt sprawy)

W 2019 r. kiedy nie było pandemii i restauracja rozwijała się bardzo dobrze generując dochód w wysokości 99.627,80 zł płatnik zatrudniał jednego kucharza na podstawie umowy o pracę na cały etat oraz drugiego kucharza na podstawie umowy zlecenia na połowę wymiaru godzin oraz 3 kelnerki.

(dowód: PIT – k. 164 verte oraz umowy zlecenia w/w)

W marcu 2020 r wybuchła pandemia . Restauracja została zamknięta dla klientów za wyjątkiem dowozów do domu. Pracowali wówczas tylko kucharze , kelnerki zatrudnione na umowy zlecenia zostały zwolnione, za wyjątkiem K. G. . Pracowała również S. K., która zatrudniona była na podstawie umowy o pracę. To ona przyuczała wnioskodawczynię K. G. do pracy . P. B. (1) i wnioskodawczyni zajmowały się dowozami.

(dowód : potwierdzenie przelewów : k. 15,16,17,18,19 akt sprawy)

Restauracje zostały ponownie otwarte 18 maja 2020 r. K. G. pracowała wówczas jako kelnerka, zajmowała się obsługą klientów, dowozami do domów oraz reklama restauracji. Dokonywała także drobnych zakupów w Ż. czy w (...).

(dowód : posty z FB – k. 42 ,43, 44 akt sprawy)

W trakcie pandemii P. B. (1) korzystała ze świadczeń postojowych , gdyż obroty znacznie spadły.

W 2020 r. dochód firmy było zerowy, a strata wynosiła 2709, 70zł , sytuacja restauracji była zła .

(dowód: PIT za 2020 r. – k. 196 akt oraz korespondencja z M. – k. 29-31 akt sprawy)

P. B. (1) jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą ubezpieczona jest od najniższej podstawy wymiaru.

(bezsporne)

W dniu 1 października 2020 r. P. B. (1) zawarła umowę o pracę z K. G. , na mocy której miała zostać zatrudniona na stanowisku menagera restauracji na okres 3 lat z wynagrodzeniem 4500 zł.

(dowód: umowa o pracę zawarta w aktach rentowych na k. 53 tychże akt)

K. G. ukończyła studia kierunek (...) w P. w 2021 r. Były to studia zaoczne. Po maturze pracowała na podstawie umów zleceń w recepcji siłowni w K. przez 2 lata, a następnie jako kelnerka u P. B. (1). Umowa o pracę zawarta w dniu 1 października 2020 r. była jej pierwszą umową o pracę w życiu.

W dacie zawierania tej umowy wnioskodawczyni była w 7 tygodniu ciąży .

Ostatnią miesięczkę miała w dniu 13 sierpnia 2020 r. , a w dniu 20 października 2020 r. lekarz stwierdził, iż jest w 10 tygodniu ciąży .

K. G. dowiedziała się o ciąży w połowie września 2020 r. i w dacie zawierania umowy o pracę wiedziała , że jest w ciąży)

(dowód – karta ciąży – k. 60 oraz zeznania wnioskodawczyni – k. 228 akt sprawy)

Kiedy rozpoczęła tam pracę jako kelnerka w styczniu 2020 r. obroty restauracji były duże , pracowało trzech kucharzy i 4 kelnerki : ona, S. K., K. B. oraz N. R..

(dowód: zeznania wnioskodawczyni – kl. 228 akt sprawy)

Organizacja pracy w restauracji wyglądała tak, że właścicielka P. B. (1) ustalała listę zakupów z kucharzami , robiła zamówienie przez internet i następnego dnia dostawca przywoził zamówione produkty.

Restauracja czynna była w tygodniu od 13 do 21 , a w weekendy od 12 do 23 lub dłużej.

K. G. jako kelnerka dbała o salę, przygotowywała stoliki, obsługiwała gości , rozliczała swój dzień pracy. Do pracy przyuczała ją kelnerka S. K. , która miała najdłuższy staż pracy w tej restauracji.

(dowód : zeznania wnioskodawczyni – k. 228 akt sprawy)

W marcu 2020 r. kiedy zaczęła się pandemia restauracja nie była czynna dla klientów na miejscu . Obroty spadły, gdyż organizowane były tylko dowozy do klientów. Dowozami zajmowała się K. G..

W październiku 2020 r. jako kelnerka pracowała S. K. na cały etat , I. K. (2) na umowę zlecenia i ona nie przychodziła do pracy codziennie oraz wnioskodawczyni. Pracowało także dwóch kucharzy na zmiany.

(dowód: zeznania świadka W. Z. – k. 230 akt sprawy)

Od 16 listopada 2020 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy.

(bezsporne)

Obecnie wnioskodawczyni prowadzi własną działalność gospodarczą .

Płatnik składek P. B. (1) obecnie zatrudnia 2 osoby na podstawie umowy o pracę : kucharza i kelnerkę . Nikogo nie zatrudniła na stanowisku menagera.

(dowód: zeznania P. B. (1) – k. 281 akt sprawy)

Sąd dokonał następującej oceny materiału dowodowego :

Wnioskodawczyni w toku niniejszego postępowania zgłosiła ostatecznie jako dowód wykonywania od 1 października 2020 r. pracy na mocy umowy o pracę na stanowisku menagera restauracji następujących świadków:

1. I. B.
2. B. P.
3. M. K.
4. W. Z.
5. A. G.

W zakresie zaś pozostałych świadków wskazanych w odwołaniu cofnęła wnioski o ich przesłuchanie zaś jeden ze świadków , kucharz Y. S. zmarł.

Świadek I. B. , która ma swoją firmą zajmującą się doradztwem gastronomicznym i współpracowała z P. B. (1) miała potwierdzić, iż właścicielka radziła się jej w sprawie zatrudnienia jako menagera K. G. i pytała o stawki wynagrodzenia dla menagerów. Oceniając zeznania tego świadka Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka, iż rozmowa na temat ewentualnego zatrudnienia menagera miała miejsce w ramach współpracy między obiema firmami i w zakresie doradztwa kulinarnego firmy świadka, gdyż jak przyznała I. B. w okresie pandemii nie wystawiła żadnej faktury dla firmy (...) co oznacza, iż nie było żadnej współpracy, a prywatna rozmowa w tym zakresie na temat

ewentualnego zatrudnienia menagera w sytuacji kiedy panuje pandemia, obroty spadają i jest wielka niepewność w obrocie gospodarczym nie stanowi wystarczającego i przekonywującego dowodu na okoliczność zatrudnienia K. G. na stanowisku menagera.

Z kolei B. P. , kucharz w restauracji od 2018 r. twierdzi, iż wnioskodawczyni zatrudniona była w H. od 2018 r. i że już w II połowie 2019 r. przejęła obowiązki P. B. (1) . Zeznania te nie zasługują na wiarę gdyż są sprzeczne zarówno z zeznaniami samej wnioskodawczyni, jak i płatnika składek, które konsekwentnie podają, iż K. G. pracowała w restauracji (...) od stycznia 2020 r, a zatem zaledwie 3 miesiące przed wybuchem pandemii .

Świadek ten podaje wewnętrznie sprzeczne informacje na temat zatrudnienia skarżącej twierdząc najpierw , że pracowała od 2018 r. , a w pandemii została menagerką i jako menager latem na FB promowała na zdjęciach restaurację , podczas gdy według umowy o pracę jako menager miała rozpocząć pracę w październiku , a zatem jesienią. Poza tym świadek podnosi, iż jako menager K. G. pracowała przez wiele miesięcy, kiedy miała już duży brzuch w ciąży, podczas gdy z lektury akt wynika, iż od trzeciego miesiąca ciąży , tj. od listopada 2020 r. była niezdolna do pracy

Jeśli chodzi o zeznania świadka M. K. , który był właścicielem sąsiedniej restauracji od 4 lat to jego nie przekonywujące są jego twierdzenia, że pamięta on, że była K. G. była menagerem , ale nie pamięta co robiła wcześniej. Zeznania te są o tyle dziwne, że K. G. pracowała przez 9 miesięcy jako kelnerka, a świadek pamięta okres jej pracy , który trwał zaledwie półtora miesiąca, nie wiedząc nic na temat prawie rocznej pracy.

Z kolei W. Z., kelnerka z restauracji sąsiedniej , która bywała w tej restauracji jak u niech czegoś zabrakło zeznała , iż z tego co wie, to K. G. przez cały czas była kelnerką , a P. B. (1) zarządzała pracownikami w restauracji.

Również nie przekonują Sądu zeznania świadka A. G. , matki wnioskodawczyni, która miała potwierdzić zmianę stanowiska pracy od października 2020 r. Ma ona niewielką wiedze na temat przebiegu pracy skarżącej, nie pamięta ile pracowała jako kelnerka , , a jej zeznania, iż córka jako menager koordynowała pracę w restauracji są na tyle ogólnikowe , że nie przekonują Sądu.

Sąd nie dał także wiary zeznaniom samej wnioskodawczyni oraz zainteresowanej, w zakresie w jakim obie twierdzą , iż K. G. od 1 października 2020 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę jako menager. Sam fakt zawarcia formalnej umowy o pracę na piśmie nie jest w tym wypadku wystarczające , gdyż zgromadzone w sprawie dowody jakkolwiek potwierdziły fakt pracy wnioskodawczyni w restauracji (...) to nie przekonały one sądu , iż w październiku 2020 r. doszło do zmiany zarówno charakteru zatrudnienia z cywilnoprawnego na pracowniczy oraz do zmiany stanowiska pracy z kelnerki na menagera. K. G. jako menager miała ustalać grafiki pracy , przygotowywać przyjęcia okolicznościowe , ustalać listy zakupów , obsługiwać klientów i promować restaurację. Na okoliczność reklamowania restauracji zamieściła zdjęcia z FB , ale Sąd pragnie zwrócić uwagę, że fotografie robione były zarówno latem, a zatem wtedy kiedy pracowała jako kelnerka oraz w okresie jesiennym . Oznacza to, iż promocją restauracji zajmowała się przez cały okres pracy w H. i jej obowiązki były takie same przez cały czas wykonywania tam pracy. Zmianie jej stanowiska pracy i charakteru zatrudnienia na pracowniczy przeczą także zarówno zeznania świadków, które w ogóle ze sobą nie korespondują i są wręcz ze sobą sprzeczne jak również fakt, iż kondycja finansowa firmy z zerowym dochodem w 2020 r. oraz wykazaną stratą .

Z PITów wynika, iż restauracja zaczęła się prężnie rozwijać w 2019 r. kiedy pracowało tam dwóch kucharzy , 3 kelnerki i właścicielka P. B. (1), która nie tylko zarządzała restauracją , ale także obsługiwała klientów. Warto też zaznaczyć, iż zasadnicze produkty do restauracji zamawiane były przez internet i dostarczane przez dostawę na miejsce. Jeśli zatem była ekonomiczna potrzeba zatrudnienia menagera to w 2019 r. , a nie w trakcie pandemii, w drugiej fali, kiedy restauracje otwierane były na krótko z ograniczeniami i nie wiadomo było kiedy zostaną ponownie zamknięte. Warto też zwrócić uwagę na treść korespondencji w M. , która w pełni obrazuje złą sytuację finansową restauracji i radość z każdego zamówienia nawet jeśli przekraczało kwotę 100 zł. Trudno też uznać, iż ta korespondencja świadczy o tym, że K. G. działa wtedy jako menager, Została ona złożona wybiórczo tylko ze spornego okresu, a nie z całego okresu pracy wnioskodawczyni .

Poza tym warto zwrócić uwagę na fakt, że do zmiany umowy i stanowiska pracy dochodzi kiedy wnioskodawczyni jest w 7 tygodniu ciąży i jakkolwiek nie ma żadnego zakazu zatrudniania kobiet w ciąży to jednak jeśli istnieje taka korelacja czasowa pomiędzy zmianą umowy, a ciążą, skutkującą w krótkim czasie niezdolnością do pracy to rzeczą Sądu jest zbadanie, czy obowiązki wynikające z zawartej na piśmie umowy o pracę były w rzeczywistości realizowane czy też zawarta ona została tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Nie uwiarygadnia zdaniem Sądu tych okoliczności ani fakt przelewu wynagrodzenia na konto od października 2020 r., ani też lista obecności. Są to dokumenty, które zostały sporządzone, aby jedynie uwiarygodnić fakt wykonywania pracy w reżimie pracowniczym od 1 października 2020 r.

Reasumując zgromadzone dowody nie potwierdziły, iż od 1 października 2020 r. K. G. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku menagera restauracji, a jedynie, że do dnia powstania niezdolności do pracy, tj. do 17 listopada 2020 r. pracowała w Restauracji (...) jako kelnerka na podstawie umowy cywilnoprawnej, czyli umowy zlecenia.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

O. K. G. jest bezzasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, a na mocy art. 12 ust. 1 ubezpieczeniu wypadkowemu. Art. 13 pkt 1 powołanej ustawy przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Z kolei art. 8 ust 1 nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy.

W świetle powyższego przepisów podstawową przesłanką objęcia zakresem ubezpieczenia społecznego jest posiadanie statusu pracownika. Poza sporem pozostaje, iż pracownikiem zostaje się przez nawiązanie stosunku pracy.

Art. 22 § 1 k.p. stanowi, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z powołanego powyżej unormowania wywodzi się zespół cech stosunku pracy, różniących go od innych stosunków prawnych, na podstawie których może być świadczona praca, w szczególności od niektórych stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego. Do cech tych zalicza się między innymi osobiste świadczenie pracy przez pracownika, zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy, a nie do wykonania pracy, co oznacza, że stosunek pracy ma charakter ciągły. Kolejną cechą tego stosunku to zawłaszczanie wyniku pracy przez pracodawcę i wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, to jest pod kierownictwem pracodawcy. Przy tym pracownik nie odpowiada za wynik pracy, ale za samo staranne świadczenie pracy.

Spór w przedmiotowej sprawie nie sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy wnioskodawczyni wykonywała pracę w restauracji (...), bo poza sporem jest, iż pracowała tam od stycznia 2020 r. jako kelnerka na podstawie umowy zlecenia. Taka musiała być wola stron, bo ani skarżąca ani płatnik składek nie podważali ważności i skuteczności powyższej umowy zlecenia.

Kwestią sporną natomiast jest moment zawarcia nowej umowy w miejsce cywilno- prawnej, tj. umowy o pracę na mocy której K. G. miała pracować nie jako kelnerka lecz jako menager restauracji z wynagrodzeniem 4500 zł brutto.

Tu pojawia się pytanie, czy wolą obu stron było, aby umowa ta wywołała określone w niej skutki prawne, czyli aby wnioskodawczyni faktycznie pracowała od tego dnia w reżimie pracowniczym na stanowisku menagera.

W przedmiotowej sprawie strony sporządziły pisemną umowę o pracę. Umowa ta zawarta została na okres 3 lat . Z tego tytułu wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń. W tym miejscu wskazać należy, iż samo zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie do ubezpieczeń nie daje podstawy do podlegania ubezpieczeniom bowiem, jak wynika z brzmienia przytoczonych przepisów, jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości i znajduje potwierdzenie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lutego 2013 roku (sygn. akt I UK 472/12) zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu sporządzenia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej.

Ponadto, jak wskazuje się w orzecznictwie, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy , nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Tym samym, bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał na warunkach określonych w przepisie art. 22 kp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku, sygn. akt II UK 69/11 LEX nr 1108830).

Z kolei przepis art. 83 § 1 k.c. określa czynność prawną pozorną jako oświadczenie woli złożone drugiej stronie, które musi być złożone tylko dla pozorów, a jego adresat musi mieć tego świadomość (zgadzać się na dokonanie czynności prawnej dla pozorów), przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. ***Stąd też podstawowe znaczenie w sprawie miało ustalenie, czy istotnie wnioskodawczyni łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p., bowiem to jedynie daje prawo do objęcia ubezpieczeniem społecznym z tego tytułu.***

W ocenie Sądu Okręgowego sporządzona w dniu 1 października 2020 r. roku umowa o pracę nosi cechy umowy pozornej, nawiązanej jedynie w celu uzyskania świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu ubezpieczenia społecznego. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie daje bowiem podstaw do przyjęcia, iż odwołująca się faktycznie świadczyła pracę na rzecz P. B. (2) jako menager restauracji . O pozorności danej umowy decydują okoliczności wynikające z art. 83 § 1 k.c., które muszą występować w momencie składania przez strony oświadczeń woli. Czynność prawną pozorną charakteryzuje się trzema elementami, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

Sąd Okręgowy analizując okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy doszedł do wniosku, iż brak jest jednoznacznych, wzajemnie ze sobą korespondujących , logicznych i przekonywujących dowodów na okoliczność świadczenia pracy przez skarżącą w charakterze menagera. Jak wyjaśnił Sąd Okręgowy przy ocenie materiału dowodowego, iż zeznania świadków , pracowników restauracji są ze sobą wewnątrznie sprzeczne zarówno co do daty objęcia funkcji menagera jak i w ogóle czasokresu pracy skarżącej w restauracji , co pozostaje zresztą w sprzeczności z zeznaniami samych stron postępowania.

Zdaniem Sądu K. G. była zatrudniona jako kelnerka na podstawie umowy cywilnoprawnej od stycznia 2019 r. aż do momentu powstania niezdolności do pracy z powodu ciąży. Jak zaznaczył Sąd Okręgowy powyżej zmianie jej stanowiska pracy i charakteru zatrudnienia na pracowniczego przeczą zarówno zeznania świadków, które w ogóle ze sobą nie korespondują jak również fakt, iż kondycja finansowa firmy z zerowym dochodem w 2020 r. oraz wykazaną stratą

była na tyle zła, że nie stwarzała racjonalnych ekonomicznie warunków do zatrudnienia pracownika na stanowisku menagera z wynagrodzeniem 4500 zł .

Z PIT- ów wynika, iż restauracja zaczęła się prężnie rozwijać w 2019 r. kiedy pracowało tam dwóch kucharzy , 3 kelnerki i właścicielka P. B. (1), która nie tylko zarządzała restauracją , ale także obsługiwała klientów. Warto też zaznaczyć, iż zasadnicze produkty do restauracji zamawiane były przez Internet i dostarczane przez dostawcę na miejsce. Jeśli zatem była ekonomiczna potrzeba zatrudnienia menagera to w 2019 r. , ale nie w trakcie pandemii, w drugiej fali, kiedy restauracje otwierane były na krótko z ograniczeniami i nie wiadomo było kiedy zostaną ponownie zamknięte. Trudno też uznać, iż korespondencja z M. świadczy o tym, że K. G. działała wtedy jako menager. Została ona złożona wybiórczo , tylko ze spornego okresu, a nie z całego okresu pracy wnioskodawczynie i świadczy jedynie o wykonywaniu przez nią pracy w restauracji polegającej na przyjmowaniu zamówień, dowozami czyli czynnościami, które wykonywała ona jako kelnerka na podstawie umowy zlecenia.

Poza tym warto zwrócić uwagę na fakt, że do zmiany umowy i stanowiska pracy doszło wtedy, kiedy wnioskodawczynie była w 7 tygodniu ciąży i jakkolwiek nie ma żadnego zakazu zatrudniania kobiet w ciąży to jednak jeśli istnieje taka korelacja czasowa pomiędzy zmianą umowy , a ciążą, skutkującą następnie w krótkim czasie niezdolnością do pracy to rzeczą Sądu jest zbadanie , czy obowiązki wynikające z zawartej na piśmie umowy o pracę były w rzeczywistości realizowane czy też zawarta ona została tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, iż podpisując umowę o pracę z dnia 1 października 2020 r. strony nie zamierzały faktycznie jej wykonywać, na warunkach w niej określonych czego wymaga [art. 22 § 1 KP](#).

Warto w tym miejscu podkreślić, iż umowa o pracę nie stanowi jednak dokumentu urzędowego, ale jest dokumentem prywatnym, podlegającym ocenie tak, jak każdy inny dowód w sprawie. Zasadniczym aspektem rozpoznawanej sprawy pozostała ocena spełnienia warunków niezbędnych do nawiązania stosunku pracy w trybie [art. 22 § 1 KP](#).

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika wyłącznie z prawdziwego zatrudnienia, nie zaś z samego faktu zawarcia umowy o pracę.

Przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe wykazało, że K. G. wykonywała pracę na stanowisku kelnerki na podstawie umowy zlecenia , a umowa o pracę została zawarta tylko i wyłącznie dlatego, aby mogła ona uzyskać świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Wnioskodawczynie nie świadczyła bowiem pracy jako menager w reżimie pracowniczym.

Analiza stanu faktycznego sprawy skłoniła zatem Sąd do sformułowania konkluzji na temat pozorności zawartej przez strony umowy o pracę w rozumieniu przepisów [art. 22 § 1 KP](#) w związku z [art. 83 § 1 KC](#) w związku z [art. 65 § 1 KC](#) w związku z [art. 300 KP](#).

Sąd wnioskodawczynie w spornym okresie, stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych nie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu.

W świetle powyższych rozważań w pełni zasadna była zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W konsekwencji, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd oddalił odwołania (punkt 1 sentencji wyroku).

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804), zasądając od wnioskodawców solidarnie na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (punkt 2 sentencji wyroku).