

Sygn. akt V U 398/22

WYROK - łączny

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2023 r.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2023 r. w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku K. L., (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania K. L., (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia (...) (...)

oddala odwołania,

zasądza od wnioskodawców K. L., (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych od każdego z nich tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

Sygn. akt VU 398/22

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia (...) nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że K. L. od dnia (...) roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.

W odwołaniach (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wnieśli o zmianę zaskarżonej decyzji przez ustalenie, że od dnia (...) roku K. L. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek R. N..

Pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. (1) od lat 90-tych XX wieku prowadził działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży i naprawy aut.

W czerwcu 2015 roku M. K. (1) przekształcił działalność w jednoosobową Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...). M. K. (1) jest jedynym wspólnikiem oraz Prezesem Zarządu Spółki. Przedmiotem działalności Spółki jest sprzedaż hurtowa i detaliczna samochodów osobowych i furgonetek, konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych,

sprzedaż detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, sprzedaż detaliczna paliw do pojazdów silnikowych, wynajem i dzierżawa samochodów osobowych i furgonetek, wytwarzanie energii elektrycznej, handel energią elektryczną, pozostałe badania i analizy techniczne, pozostałe pozaszkolne formy edukacji. Płatnik prowadzi salon i serwis samochodowy oraz stację kontroli pojazdów w P. przy ul (...).

Od 26 kwietnia 2023 roku (...) Spółka z o.o. ma prokurentów w osobach: B. K. i K. L..

(dowód: odpis KRS – k. 235-237 akt, odpis KRS online)

B. K. jest żoną płatnika. Od założenia działalności przez męża przestała pracować zawodowo (wcześniej pracowała jako (...)) i zaczęła współpracować z mężem przy prowadzeniu działalności. Od 1 listopada 2015 roku B. K. została zatrudniona przez płatnika na stanowisku dyrektora zarządzającego. B. K. zajmowała się sprawami finansowymi, zarządzaniem, sprawami kadrowymi oraz pracowniczymi. W grudniu 2015 roku B. K. zachorowała i przeszła operację usunięcia guza tarczycy. Podczas zatrudnienia była niezdolna do pracy od 14 grudnia 2015 roku do 31 marca 2018 roku. W dniu 1 kwietnia 2018 roku została wyrejestrowana z ubezpieczeń społecznych. Ponownie B. K. została zatrudniona przez płatnika od 1 marca 2020 roku na stanowisku pracownika administracyjnego. Pracuje zdalnie, zajmuje się sprawami prawnymi, bo firma płatnika ma poważne problemy finansowe.

(dowód: zeznania wnioskodawczynie protokół rozprawy z dnia 10 października 2022 roku, zeznania świadka M. M. (2) – protokół rozprawy z 15 czerwca 2023 roku)

Płatnik zatrudnia ok. 20 osób: handlowcy, doradcy serwisowi, mechanicy, blacharze, diagnosty. Ma kilkunastu uczniów. W biurze jest księgowa, dyrektor zarządzający i prezes.

Płatnik zatrudnia w firmie od 2015 roku męża wnioskodawczynie A. L. na stanowisku (...) oraz 2020 roku swojego syna M. K. (2) na stanowisku (...).

Od dwóch lat w Spółce z o.o. zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę także Prezes M. K. (1).

(dowód: zeznania świadka M. M. (2) – protokół rozprawy z 15 czerwca 2023 roku, zeznania wnioskodawczynie protokół rozprawy z dnia 10 października 2022 roku)

Płatnik w swoim salonie samochodowym od założenia Spółki przyjmuje cały czas uczniów ze szkół na praktyki. Praktyki uczniowskie odbywały się u płatnika jeszcze gdy prowadził indywidualną działalność gospodarczą.

(dowód: zeznania świadka M. M. (2) – protokół rozprawy z 15 czerwca 2023 roku)

K. L. jest córką płatnika. Ma wykształcenie wyższe. W 2012 roku uzyskała tytuł inżyniera technologa (...) w 2014 roku – inżyniera o specjalności (...), w 2014 roku – magistra inżynierii (...) w 2015 roku magistra inżyniera (...) W latach 2014-2020 K. L. robiła studia doktoranckie na Wydziale (...) (...). W związku z doktoratem wnioskodawczynie miała raz lub dwa razy w miesiącu zajęcia na uczelni ze studentami (na semestr miała 30 godzin), pracowała w laboratorium od 1 do 3 dni w tygodniu po 3-4 godziny lub więcej dziennie oraz uczestniczyła w seminariach dwa razy w semestrze. Po urodzeniu drugiego dziecka w grudniu 2021 roku wnioskodawczynie zakończyła obowiązki na uczelni. Do chwili obecnej nie obroniła pracy doktorskiej.

(dowód: zeznania wnioskodawczynie protokół rozprawy z dnia 10 października 2022 roku, kwestionariusz osobowy, dyplomy – akta osobowe)

K. L. już w okresie studiów zaczęła pomagać płatnikowi przy prowadzonej działalności. Wnioskodawczynie wraz z mamą w firmie płatnika zajmowała się dokumentami kadrowymi: układała dokumenty w segregatorach, zakładała nowe segregatory, robiła naklejki i napisy na segregatory, robiła w systemie informatycznym tabele i zestawienia, zajmowała się organizowaniem dni otwartych w salonie w zakresie zapewnienia słodczy, napojów, animacji i nagród dla dzieci.

W 2015 roku K. L. namówiła płatnika na zajęcie się odnawialnymi źródłami energii. Płatnik zakupił wówczas dwa projekty na budowę elektrowni fotowoltaicznych. Wnioskodawczyni znalazła firmę, która napisała płatnikowi wniosek o dofinansowanie tej inwestycji z funduszy unijnych. W połowie 2017 roku płatnik otrzymał dofinansowanie. Pierwsza elektrownia została wybudowana w A. i działa od połowy 2020 roku. Druga elektrownia została wybudowana w U. i działa od sierpnia 2023 roku.

W 2016 roku wnioskodawczyni wpadła na pomysł założenia w firmie ojca (...) celem pozyskania środków unijnych: przygotowała wówczas regulamin stażu, dzienniczek stażu, program stażu, przetarg na zakup okularów, butów i odzieży. Pomysł został zrealizowany i w 2016 roku został złożony pierwszy wniosek o dofinansowanie, ale został załatwiony odmownie. Kolejny wniosek został złożony w 2017 roku i na jego podstawie płatnik uzyskał dofinansowanie na staż zawodowy w latach 2018-2020. Z Centrum (...) korzystali uczniowie szkół nr (...) w P. Ze szkołami w sprawie Centrum (...) kontaktował się płatnik.

Pod koniec 2016 roku wnioskodawczyni z płatnikiem wpadli na pomysł, aby założyć sklep internetowy i sprzedać zalegające w magazynie części samochodowe.

W tym celu wnioskodawczyni została zatrudniona przez płatnika na umowę o staż w charakterze specjalisty ds.(...) Na staż K. L. została skierowana do płatnika przez (...) w P. Staż miał trwać od 15 maja 2017 roku do 14 listopada 2017 roku.

Wnioskodawczyni zajęła się tym w połowie maja 2017 roku. Wnioskodawczyni miała uprzątnąć magazyn, posegregować części zamienne do samochodów, poukładać je i sfotografować, a następnie zrobić opisy zdjęć i wrzucić je na stronę internetową i na stan magazynowy. Wnioskodawczyni zrobiła to tylko częściowo, bo sytuacja finansowa firmy mocna się pogarszała. Następnie wybuchnął pożar, w którym spłonęły części samochodowe przeznaczone na sprzedaż.

(dowód: zeznania świadka M. M. (2) – protokół rozprawy z 15 czerwca 2023 roku, zeznania wnioskodawczyni protokół rozprawy z dnia 10 października 2022 roku, program stażu – k. 362-363 akt)

W dniu (...) roku K. L. podpisała z (...) Spółką z o.o. reprezentowaną przez M. K. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z umową K. L. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku(...) z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 7 500 złotych brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy, a dzień rozpoczęcia pracy (...) roku.

(dowód: umowa o pracę – akta osobowe)

Przed zatrudnieniem K. L. nie przedstawiła zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy na stanowisku (...) (okoliczność bezsporna)

K. L. przedłożyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie z 11.05.2017 roku, z którego wynikało, że jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku sprzedawcy internetowego.

(dowód: orzeczenie lekarskie nr (...) –akta osobowe)

W dniu (...) roku K. L. odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instruktaż stanowiskowy. Szkolenie wstępne przeprowadził płatnik. Natomiast instruktaż stanowiskowy przeprowadziła B. K..

K. L. w dniu (...) roku podpisała umowę o zakazie konkurencji w trakcie okresu zatrudnienia

(dowód: karta szkolenia wstępnego, umowa o zakazie konkurencji –akta osobowe)

Do zakresu obowiązków K. L. miał należeć nadzór nad sprawami: administracyjnymi, finansowymi, kadrowymi i płacowymi, prawnymi, unijnymi, urzędowymi i gospodarczymi:

(dowód: wyjaśnienia płatnika przed ZUS – k.11-13 akt ZUS)

Żaden z pracowników płatnika nie załatwiał z K. L. żadnych spraw zawodowych do grudnia 2022 roku. Wszystkie sprawy pracownicy załatwiali z M. K. (1). Pracownicy nie wiedzieli czym miała zajmować się wnioskodawczyni w firmie ojca, czy była zatrudniona. Widywali ją czasem w firmie. Nie wiedzieli kto był dyrektorem zarządzającym.

(dowód: zeznania świadka M. M. (3) – protokół rozprawy z dnia 15 czerwca 2023 roku, zeznania świadka K. G. -- protokół rozprawy z dnia 15 czerwca 2023 roku, częściowo zeznania świadka M. S. - protokół rozprawy z dnia 15 czerwca 2023 roku, częściowo zeznania R. K. - protokół rozprawy z dnia 15 czerwca 2023 roku)

Od (...) roku do (...) roku K. L. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. W dniu (...) urodziła pierwsze dziecko i przebywała na zasiłku macierzyńskim do 12 lutego 2019 roku. Następnie przebywała na zasiłku opiekuńczym od 26 lutego 2019 roku do 8 marca 2019 roku.

K. L. była niezdolna w pracy także w dalszych okresach:

- od 25 marca 2019 roku do 22 września 2019 roku
- od 23 września 2019 roku do 25 września 2019 roku okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy
- od 10 października 2019 roku do 18 października 2019 roku
- od 21 października 2019 roku do 8 listopada 2019 roku
- od 18 listopada 2019 roku do 22 listopada 2019 roku
- od 26 listopada 2019 roku do 29 listopada 2019 roku
- od 16 grudnia 2019 roku do 7 stycznia 2020 roku
- od 8 stycznia 2020 roku do 19 stycznia 2020 roku urlop bezpłatny
- od 20 stycznia 2020 roku do 17 lipca 2020 roku
- od 20 lipca do 31 lipca 2020 roku urlop bezpłatny
- od 1 grudnia do 18 grudnia 2020 roku zasiłek opiekuńczy
- od 22 grudnia 2020 roku do 17 stycznia 2021 roku
- od 19 stycznia 2021 roku do 30 listopada 2021 roku
- od 1 grudnia 2021 roku do 2 grudnia 2021 roku okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy
- od 3 grudnia 2021 roku do 2 grudnia 2022 roku zasiłek macierzyński;

(okoliczność bezsporna)

W okresie długotrwałej nieobecności w pracy K. L. płatnik nie zatrudnił żadnego pracownika na jej miejsce.

K. L. podjęła pracę u płatnika na stanowisku dyrektora zarządzającego w grudniu 2022 roku. Od grudnia 2022 roku wnioskodawczyni zajmuje się w firmie sprawami kadrowymi: przekazuje urlopy podpisane przez szefa i inne dokumenty.

(okoliczność bezsporna)

Sąd Okręgowy dokonał oceny dowodów i zważył co następuje:

Odwolania nie zasługują na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121 z późn. zm.) osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu. Art. 13 tej ustawy stanowi zaś w punkcie 1, że pracownicy podlegają wskazanym ubezpieczeniom społecznym od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Z przepisów tych wynika, że podstawową przesłanką objęcia zakresem ubezpieczenia społecznego jest posiadanie statusu pracownika. Pracownikiem zostaje się przez nawiązanie stosunku pracy. Stosownie do treści art. 22§1 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Na treść stosunku pracy składają się zatem wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy (pracownika i pracodawcy). Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do osobistego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem. Kolejna cecha tego stosunku to zawłaszczanie wyniku pracy przez pracodawcę i wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania czyli pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik nie odpowiada jednak za wynik pracy, ale za samo staranne świadczenie pracy.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy zawarta przez K. L. i (...) w dniu (...) roku umowa o pracę jest umową ważną, która rodzi obowiązek ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy zarzucił bowiem, że umowa ta została zawarta li tylko dla pozorów, celem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jako taka jest nieważna.

Czynność prawna jest zawarta dla pozorów, gdy strony stwarzają pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak naprawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych.

Wobec zakwestionowania przez organ rentowy ważności zawartej przez strony umowy o pracę, na skarżących zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał ciężar wykazania, że podpisując umowę w istocie wzajemnie zobowiązały się wobec siebie tj. K. L. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz swojego pracodawcy i pod jego kierownictwem, a płatnik tę pracę przyjmował i płacił za nią umówione wynagrodzenie.

Skarżący nie sprostali temu obowiązkowi. Poza przedstawieniem formalnych dowodów pracy K. L. w postaci dokumentów takich jak umowa o pracę, umowa o zakazie konkurencji, karty szkolenia wstępnego nie wykazali, aby w spornym okresie K. L. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika zgodnie z przyjętym na siebie zobowiązaniem wynikającym z umowy o pracę. Należy podnieść, że znajdujące się w aktach osobowych orzeczenie lekarskie potwierdza zdolność do pracy K. L. ale na dzień 11 maja 2017 roku, a nie na datę umowy o pracę (...) roku i dotyczy zdolności do pracy na stanowisku sprzedawcy internetowego, a nie dyrektora zarządzającego. W dacie badania lekarskiego w maju 2017 roku wnioskodawczyni nie była jeszcze w zagrożonej ciąży, co miało miejsce w dniu (...) roku. Tym samym badanie lekarskie z maja 2017 roku nie jest adekwatne do oceny zdolności skarżącej do pracy od lipca 2017 roku, tym bardziej że nie odnosi się ono do zaproponowanego jej stanowiska dyrektora zarządzającego. Oznacza to, że w dacie podpisania umowy o pracę w dniu (...) roku skarżąca nie spełniła nawet wymogów formalnych, od których zależy ważność takiej umowy.

Należy także zwrócić uwagę na to, że z karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp znajdującej się na k B5 akt osobowych wynika, że instruktaz stanowiskowy na stanowisku dyrektora zarządzającego miała przeprowadzić wnioskodawczyni w dniu (...) roku jej matka B. K., która wszak w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z długotrwałą niezdolnością do pracy wywołaną chorobą nowotworową. Nie była zatem zdolna do przeprowadzenia instruktazu stanowiskowego, co świadczy tylko o tym, że dokumenty pracownicze skarżącej zostały sporządzone wyłącznie na potrzeby niniejszej sprawy i jako takie nie są wiarygodne.

Potwierdza to fakt złożenia przez płatnika do ZUS kserokopii karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp (k. 18 akt ZUS), która nie odpowiada treści oryginału karty szkolenia wstępnego znajdującej się w katach osobowych (k. B5 akt osobowych). A mianowicie z kserokopii tego dokumentu złożonego do ZUS wynika już, że instruktaż stanowiskowy wnioskodawczyni w dniu (...) roku przeprowadził M. K. (1), a nie podpisana na oryginale dokumentu B. K.. Na kserokopii karty nie ma jednak podpisu K. L., które znajduje się na oryginale dokumentu.

W aktach brak także list obecności podpisanych przez wnioskodawczynię. Przesłuchani zaś w sprawie świadkowie pracownicy płatnika nie mieli jakiegokolwiek wiedzy na temat obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni w firmie płatnika od (...) roku. Żaden z pracowników płatnika nie załatwiał z K. L. żadnych spraw zawodowych do grudnia 2022 roku. Wszystkie sprawy pracownicy załatwiali z M. K. (1). Pracownicy nie wiedzieli czym miała zajmować się wnioskodawczyni w firmie ojca, a nawet czy była zatrudniona. Widywali ją czasem w firmie. Nie wiedzieli kto był dyrektorem zarządzającym. Nic dziwnego skoro skarżąca od podpisania umowy o pracę w lipcu 2017 roku była zdolna do pracy w 2017 roku przez 31 dni, w 2019 roku przez 44 dni, w 2020 roku przez 86 dni w 2021 roku przez 1 dzień.

Nie zasługują na wiarę zeznania skarżącej, iż potrzeba jej zatrudnienia w firmie była związana z chorobą matki B. K. zatrudnionej na stanowisku dyrektora zarządzającego. Należy przypomnieć, że B. K. była niezdolna do pracy już od 14 grudnia 2015 roku, a zatem półtora roku przed podpisaniem umowy o pracę ze skarżącą. To zatem nie choroba żony skłoniła płatnika do podpisania umowy o pracę z córką, ale jej zagrożona ciąża. Należy przypomnieć, że od połowy maja 2017 roku wnioskodawczyni miała zawarty z płatnikiem staż na okres 9 miesięcy w ramach którego miała wykonywać obowiązki sprzedawcy internetowego. W chwili zawarcia z wnioskodawczynią umowy o staż w połowie maja 2017 roku płatnik wiedział o chorobie żony, bo ta trwała już półtora roku i doskonale radził sobie z obowiązkami firmowymi, co potwierdzają zeznania wszystkich świadków. To z M. K. (1) bowiem pracownicy załatwiali wszystkie sprawy. Nie było żadnego -poza ciążą wnioskodawczyni - powodu by płatnik zerwał umowę o staż ze skarżącą i podpisał z nią nową umowę o pracę na stanowisku dyrektorskim z wysokim wynagrodzeniem. Nie ulega wątpliwości, że ojciec chciał w ten sposób zabezpieczyć swoją córkę w okresie spodziewanej niedługo długotrwałej niezdolności do pracy w związku z ciążą. Po formalnym podpisaniu umowy o pracę nic się nie zmieniło. Skarżąca nie udowodniła, aby zajmowała się nadzorem nad sprawami: administracyjnymi, finansowymi, kadrowymi i płacowymi, prawnymi, unijnymi, urzędowymi i gospodarczymi. Przesłuchani w sprawie świadkowie tego nie potwierdzili. Zważywszy zaś, że zeznali, iż z wnioskodawczynią nie załatwiali żadnych spraw zawodowych, gdyż ze wszystkimi zwracali się bezpośrednio do szefa M. K. (1), nie sposób uznać, że wnioskodawczyni świadczyła pracę na stanowisku dyrektorskim. Jak sama przyznała nie była upoważniona do podpisywania dokumentów firmowych, nie miała udzielonego pełnomocnictwa. Dyrektor zarządzający powołany do sprawowania nadzoru nad wszystkimi sprawami firmy, bez możliwości podpisywania dokumentów w imieniu firmy, nie ma faktycznych możliwości wykonywania powierzonych mu zadań. Potwierdza to li tylko iluzoryczność powierzenia skarżącej stanowiska i samej umowy o pracę.

Skarżąca wykazała li tylko, że od czasów studenckich pomagała nieformalnie ojcu przy prowadzeniu firmy: segregowała dokumenty, robiła zestawienia, tabele, organizowała dni otwarte salonu, a także podsuwała rodzicom nowe pomysły na rozwój firm tj. odnawialne źródła energii czy staże uczniowskie. Nie jest to jednak wystarczające do uznania, że łączył ją z płatnikiem ważny stosunek pracy. Pomoc świadczona ojcu nie spełnia kryterium stosunku pracy. Załączone do akt dokumenty również nie wpływają na uznanie ważności umowy o pracę.

Trudno przyjąć, że w firmie płatnika działającej od 2015 roku nie było regulaminu pracy i że po raz pierwszy został sporządzony dopiero przez K. L. 22 lutego 2019 roku. Ponadto musiałaby go sporządzić od 13 do 22 lutego 2019 roku bo tylko w tych datach była zdolna do pracy. Nota bene regulamin pracy z 22 lutego 2019 roku został podpisany przez K. L. jako dyrektora zarządzającego, a wszak twierdziła, że nie była uprawniona do podpisywania żadnych dokumentów firmowych. To samo dotyczy dokumentu z dnia 17 sierpnia 2020 roku – wewnętrzna polityka antymobbingowa, planu rozwojowego (...) na 2021 rok z 30 października 2020 roku.

Należy podnieść, że wśród złożonych do akt dokumentów rzekomo sporządzonych przez K. L. jako dyrektora zarządzającego są także dokumenty sporządzone w datach niezdolności do pracy skarżącej. Powyższe dotyczy zarządzenia z 30 lipca 2020 roku oraz biznes Planu do strategii rozwojowej 2022 roku, który został sporządzony w

listopadzie 2021 roku, kiedy to wnioskodawczynie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Z kolei dokument piknik rodzinny daci nie jest opatrzony datą, poza datą spotkania organizacyjnego: 27 lipca 2020 roku, która przypadała w okresie niezdolności do pracy skarżącej. Brak także daty sporządzenia regulaminu stażu, regulaminu rekrutacji uczestników projektu, programu stażu, przebiegu stażu, karty ocen stażu, list obecności, list wypłat stypendium, dziennika przebiegu stażu. Powyższe nie pozwala na uznanie, że zostały one sporządzone przez skarżącą w wykonaniu podpisanej z płatnikiem umowy o pracę. Z umowy o pracę nie wynika, aby należało to do zakresu obowiązków wnioskodawczynie. Również świadkowie nie mieli wiedzy, aby wnioskodawczynie takie dokumenty sporządzała. Dlatego Sąd w tym zakresie uznał zeznania skarżącej za gołosłowne. Powyższe świadczy o tym, że przedstawione przez strony dokumenty zostały sporządzone wyłącznie na potrzeby sprawy, celem uwiarygodnienia zatrudnienia wnioskodawczynie i jako takie nie zasługują na wiarę.

M. M. (4) zeznała, że wnioskodawczynie prowadziła rozmowy z bankami o przedłużeniu kredytu o uzyskanie kredytu, że zajmowała się przyjmowaniem uczniów na staż, ich bieżącymi sprawami, wnioskami urlopowymi. Gdyby w istocie tak było skarżąca nie miałaby problemu w przedstawieniu świadków mogących potwierdzić te okoliczności. Z sobie tylko wiadomych względów tego nie zrobiła. Zważywszy, że skarżąca zaczęła pracę w firmie po zakończeniu drugiego rocznego urlopu macierzyńskiego i zajmuje się obecnie w/w sprawami, Sąd uznał, że zeznania M. M. (4) dotyczą sytuacji w firmie od grudnia 2022 roku. Tym samym Sąd nie dał wiary M. M. (4), że skarżąca zajmowała się tymi sprawami od lipca 2017 roku.

Wnioskodawczynie nie wykazała też, aby to jej starania doprowadziły do pozyskania funduszy unijnych przez firmę ojca na odnawialne źródła energii. Zeznania M. M. (4) potwierdzający ten stan rzeczy nie mają oparcia w faktach i są sprzeczne z zeznaniami samej wnioskodawczynie, dlatego Sąd nie dał im wiary. Wnioskodawczynie zeznała li tylko, że wyszukała firmę, która napisała płatnikowi wniosek o dotację unijną. Płatnik pozyskał zatem środki unijne na podstawie wniosku, który w jego imieniu wyplenila i złożyła firma zewnętrzna.

Wiedza zaoferowanych świadków nie pozwala na ustalenie, że strony łącząc pracowniczy stosunek pracy. Widywanie przez świadków wnioskodawczynie czasami w biurze płatnika, nie świadczy o wykonywaniu na jego rzecz w sposób stały i podporządkowany obowiązków pracowniczych. Tym bardziej, że wnioskodawczynie w firmie ojca bywała na długo przed (...) roku, bo już w okresie studiów. Wnioskodawczynie od lipca 2017 roku była w zagrożonej ciąży, a do tego miała obowiązki związane ze studiami doktoranckimi w Ł.. Nie miała zatem nie tylko zdrowia, ale także i czasu by przyjąć na siebie i wywiązywać się z obowiązków dyrektora zarządzającego. Co więcej gdyby w istocie skarżąca te obowiązki od (...) roku wykonywała, to świadkowie z pewnością wiedzieliby, kto jest dyrektorem zarządzającym, tak jak wiedzą o tym obecnie, gdyż załatwiają z nią swoje sprawy. Do grudnia 2022 roku było jednak inaczej.

Wszystkie te okoliczności świadczą ewidentnie o tym, że strony zawierając umowę o pracę chciały li tylko stworzyć pozory pracy, a nie faktycznie względem siebie się zobowiązywać. Płatnik nie miał potrzeby zatrudniania dyrektora zarządzającego, gdyż czynności te wykonywał samodzielnie. Skarżący są spokrewnieni. Płatnik zatrudnił swoją córkę nie dlatego, że potrzebował dyrektora zarządzającego, ale dlatego, że chciał pomóc w ten sposób swojej córce, która w momencie zatrudnienia była w ciąży. Płatnik wiedział zatem, że nie będzie mogła dla niego pracować, ale pomimo to zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Nie rozchodziło się bowiem, o to aby skarżąca świadczyła pracę, ale o to aby zapewnić jej środki utrzymania. K. L. nie miała żadnego doświadczenia zawodowego, nigdy bowiem zawodowo nie pracowała. Brak racjonalności ekonomicznej w zatrudnieniu takiego pracownika. Zwłaszcza, że płatnik zobowiązał się ją zatrudnić od razu na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Reasumując Sąd Okręgowy nie dał wiary skarżącej w części w jakiej twierdziła, że rzeczywiście świadczyła w spornym okresie na rzecz płatnika pracę. Jej zeznania w tej części są gołosłowne, brak bowiem obiektywnych dowodów na wykonywanie przez nią pracy.

Całokształt okoliczności związanych z zatrudnieniem M. Z. przemawia za uznaniem, iż zawarta umowa o pracę była umową zawartą jedynie dla pozorów. Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć

skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna - art. 83 k.c." (wyrok SN z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, PiZS 2006, nr 9, s. 33). Podobnie: "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 pracy" (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 190). Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 20 maja 2015 roku, wydanym w sprawie III AUa 1031 /14, stwierdzając, że w przypadku pozorności umowy o pracę zamiarem stron nie jest faktyczne nawiązanie stosunku pracy, a w konsekwencji jej wykonywanie. Istotą zawarcia umowy dla pozorów jest wprowadzenie innych podmiotów w błąd co do tego, że umowa została zawarta (wyrok SA w Łodzi z dnia 20 maja 2015 roku, III AUa 1031/14, LEX nr 1747255).

Dla ustalenia, iż umowa nie jest pozorna nie wystarczy zatem sporządzenie umowy o pracę i stosownej dokumentacji oraz opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne za osobę zgłoszoną do ubezpieczenia, jak w przedmiotowej sprawie. Podleganie ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Skarżący nie wykazali, aby wnioskodawczyni służyła status pracownika, gdyż nie przedstawili dowodów na rzeczywiste świadczenie przez nią pracy w spornym okresie. Pozwała to na postawienie wniosku, że celem zawarcia przez skarżących umowy o pracę było nie faktyczne świadczenie pracy, ale wyłącznie uzyskanie przez wnioskodawczynię długoterminowych świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych w związku z niezdolnością do pracy wywołaną ciążą. Nie można bowiem zapominać, iż w dacie podpisania umowy o pracę wnioskodawczyni była w ciąży i 1,5 miesiąca od podpisania umowy o pracę stała się niezdolna do pracy.

W świetle powyższego zaistniały prawne i faktyczne podstawy do przyjęcia, iż strony umowy o pracę z dnia (...) roku zawarły ją dla pozorów. Umowa taka jest bezwzględnie nieważna (art. 83 § 1 k.c.). Czyni to prawidłowymi ustalenia ZUS w zaskarżonej decyzji, iż K. L. z tytułu zawarcia umowy o pracę z płatnikiem składek nie podlega ubezpieczeniom społecznym - emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od (...) r.

Dlatego Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.