

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	stażysta Sylwia Zarzecka Balcer

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 kwietnia 2018r. w Suwałkach

sprawy **T. M. i R. R. (1)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie

w związku z odwołaniem T. M. i R. R. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 14 czerwca 2017 r. znak (...)

1. **oddala odwołanie;**

2. **zasądza od T. M. i R. R. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14.06.2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że R. R. (1), jako pracownik u płatnika składek T. M. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01.12.2016r.

Organ rentowy wskazał, iż przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017r. poz. 1778 ze zm.) stanowi o ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, a więc osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pozostających w stosunku pracy, a nie tych, które jedynie podpisały umowę o pracę.

Dalej organ rentowy wskazał, że zgodnie z dyspozycją art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność

pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może, zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania.

Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna więc być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu.

Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego - art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy - pozostawanie w stosunku pracy. Zgodnie z art. 13 pkt. 1 cytowanej ustawy - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Stosunek pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłanką nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia jest przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę lecz zatrudnienie.

Organ rentowy wskazał, iż wydanie decyzji poprzedziło przeprowadzenie kontroli i postępowania wyjaśniającego. Wynikało z nich, że strony zawarły umowę o pracę od dnia 01.12.2016r. tj. na kilka dni przed wystąpieniem u R. R. (1) niezdolności do pracy i nie była ona realizowana. R. R. (1) wystąpiła do organu rentowego z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego. Z dokumentacji zgromadzonej na koncie R. R. (1) wynikało, iż dnia 06.12.2016r. została ona zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika T. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 01.12.2016r. Powodem zatrudnienia R. R. (1) było odciążenie T. M. pracą biurową, co pozwoliło na zajęcie się mu pracą naprawczą samochodów oraz brak możliwości zatrudnienia pracownika na stanowisku mechanika. T. M. utrzymywał, że poszukiwał pracownika do biura wśród znajomych i w Urzędzie Pracy. Natomiast R.

R. sama zgłosiła się do niego i została zatrudniona na stanowisko księgowej. Pracę świadczyła w siedzibie zakładu zgodnie z harmonogramem pracy. Do zakresu obowiązków R. R. (1) należało podliczanie klientów, wystawianie faktur i paragonów, dopilnowanie ewidencji czasu pracy, przygotowywanie przelewów, bieżące uzgodnienie z księgowością naliczonego i przekazanego podatku i składki ZUS, współpraca z pracownikami, jednostkami budżetowymi i Urzędem Miasta. Pod nieobecność R. R. (1) część jej obowiązków przejęło biuro rachunkowe, a pozostałe wykonuje właściciel firmy, czyli T. M.. Jak ustalił organ rentowy T. M. działalność gospodarczą prowadzi od 7-8 lat, a przeważającym rodzajem tej działalności jest mechanika samochodowa (naprawa, lakiernictwo, dochodzenie roszczeń powypadkowych, spawalnictwo, samochody zastępcze). Oprócz R. R. (1) zatrudnia dwóch innych pracowników na stanowisku wulkanizatora i mechanika. Płatnik składek miał świadomość tego, że R. R. (1) zatrudniona jest w innym zakładzie pracy w Sklepie (...).

Organ rentowy podniósł, iż analiza przebiegu ubezpieczenia R. R. (1) wykazała, iż od 21.09.2010r. jest ona zatrudniona u innego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego trudne jest do przyjęcia, iż będąc w ciąży podjęła drugą pracę od 01.12.2016r. i ją świadczyła u dwóch pracodawców. Ze złożonych do protokołu zeznań płatnika wynika, iż stanowisko pracy R. R. (1) zostało stworzone w momencie jej zatrudnienia. Wcześniej, jak i obecnie,

obowiązki te wykonywał i w dalszym ciągu wykonuje on sam oraz biuro rachunkowe. To dowodzi, że nie istniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika. Z przedłożonej dokumentacji wynika, iż poza dokumentacją pracowniczą dotyczącą zatrudnienia R. R. (1), T. M. nie przedstawił żadnego dokumentu wytworzonego przez R. R. (1) wraz z jej podpisem. Nie bez znaczenia pozostaje też fakt, że R. R. (1) jest partnerką T. M..

Wspólne odwołanie od tej decyzji złożyli T. M. i R. R. (1), domagając się jej zmiany poprzez stwierdzenie, że R. R. (1), jako pracownik u płatnika składek – T. M., podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01.12.2016r.

Argumentowali, iż zawarli ważną i prawnie skuteczną umowę o pracę. Była ona wykonywana przez obie strony zgodnie z jej brzmieniem i istotą stosunku pracy. Odwołująca się faktycznie wykonywała pracę na rzecz odwołującego, działając pod jego zwierzchnictwem i na jego ryzyko gospodarcze. Powierzone odwołującej się obowiązki odpowiadały jej kwalifikacjom. Ponadto nic nie stało na przeszkodzie zatrudnieniu odwołującej się u odwołującego się, mimo wykonywania przez nią pracy na rzecz innego pracodawcy. Zatrudnienie u wielu pracodawców nie jest zabronione, a wręcz należy je uznać za pożądane. Ponadto organ rentowy nie ustalił, w jakich dniach i godzinach odwołująca się pracowała u tego innego pracodawcy. Skoro była w stanie godzić pracę w dwóch miejscach, to nie ma podstaw do kwestionowania jej zatrudnienia u odwołującego się. Co do stanowiska organu rentowego, że dokumentacja wytworzona przed odwołującą się nie jest opatrzona jej podpisem, wskazali, iż nie oznacza przecież, że nie pochodzi ona od niej. Nie jest obecnie wymagany podpis wystawcy na fakturze VAT, a zatem nie może dziwić, że odwołująca się owych faktur nie podpisywała. Nie oznacza to jednak, że te faktury nie zostały przez nią wystawione. Dodatkowo wskazali, że w pełni zgodne z zasadami doświadczenia życiowego jest to, że odwołujący się zatrudnił odwołującą się jako osobę godną zaufania, która przed dłuższy czas była jego pełnomocnikiem.

Dodatkowo wskazał, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20.10.2015r., III AUa 337/15 trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od odwołujących się zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje :

Odwołania za uzasadnione nie można było uznać.

Na wstępie wskazać należy, że w sytuacji kiedy zatrudniana jest osoba bliska i to nie tylko z racji pokrewieństwa bądź powinowactwa, muszą być na potwierdzenie jej pracy przedstawione niebudzące wątpliwości dowody. Uzyskanie bowiem świadczeń z ubezpieczenia społecznego podlega kontroli społecznej i ich uzyskanie bądź uzyskanie w wyższej wysokości nie może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku z 19.10.2003r. II UK 41/03, Sąd Najwyższy wskazał, że stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 19.10.2007 r. II UK 56/07 wskazał, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie tylko z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego osoby bliskiej pracodawcy uwarunkowane jest statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach

ważnego stosunku pracy. Wymaga to zaś rygorystycznych ustaleń i przekonywującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osoby bliskie obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Jest to bowiem niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Mając więc to na uwadze rozważyć należało, czy R. R. (1) rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz swojego partnera i ojca dwójki ich małoletnich dzieci, jak pracownik w stosunku pracy. Strony bowiem, co w toku postępowania sądowego stało się oczywistym, od kilkunastu lat pozostają w nieformalnym związku i prowadzą wspólne gospodarstwo domowe.

Rozważając kwestię nawiązania przez strony stosunku pracy należało rozważyć dlaczego w tym konkretnym momencie doszło do podpisania przez strony takiej umowy. Odwołujący się wskazywał, iż miał bardzo dużo pracy i nie radził sobie z dokumentacją, którą miał do wypełnienia. Jednocześnie z jego zeznań wynikało, iż prowadzona przez niego działalność gospodarcza, prosperuje dobrze od wielu lat. Trudno zatem uznać, iż w grudniu 2016r. doszło do jakiegoś szczególnego wzrostu przyjmowanych zleceń. Na taką okoliczność nie wskazywały strony i Sąd też nie dopatrywał się takiego szczególnego zdarzenia, które faktycznie mogłoby wręcz wymusić na odwołującym się zatrudnienie pracownika w osobie odwołującej się. Nie można przecież zapominać, co w sprawie jest niewątpliwe, że obsługą finansową i administracyjną T. M. zajmowało się fachowe biuro rachunkowe. Poza tym sprawami biurowymi zajmował się też sam odwołujący się. Przyznał, że poszukiwał pracownika do pracy, ale nie mógł sobie pozwolić na zatrudnienie dodatkowego mechanika żeby samemu wykonywać prace biurowe, bo go na to nie było stać. Takie stanowisko pozostaje w sprzeczności z logiką, bo przecież zatrudnił odwołującą się. Poza tym wszyscy jego pracownicy byli zatrudnieni za minimalnym wynagrodzeniem. Wybiegając w przyszłość, podczas nieobecności odwołującej się obowiązki, które miała rzekomo wykonywać, przejęło inne biuro rachunkowe i sam odwołujący się. Podkreślić również należy, iż do okresowej rezygnacji z usług biura rachunkowego doszło z inicjatywy odwołującego się, następnie doszło do podpisania z odwołującą się umowy o pracę, a podczas jej nieobecności ponownie nawiązał współpracę z innym biurem rachunkowym. To są okoliczności, które w niniejszej sprawie również należało mieć na uwadze, a które w toku postępowania sądowego ujawniły się po przesłuchaniu odwołujących się i świadków D. Z. i E. K..

Mając na uwadze, że strony pozostają w nieformalnym związku, należało też rozważyć, czy odwołująca się była dyspozycyjnym pracownikiem. Przecież jej głównym i podstawowym zatrudnieniem była praca w sklepie (...). Praca jej odbywała się w systemie zmianowym i w takim układzie jej możliwości były uzależnione od tego, kiedy i na jakiej zmianie pracowała u sklepie. Powszechna wiedza wskazuje również, że praca w sklepie wielkopowierzchniowym nie jest pracą lekką i w sytuacji kobiet, tym bardziej w ciąży, przejście z jednej do drugiej pracy jest dużym obciążeniem, które powinno być rozważane przez obie strony umowy. Poza tym praca w sklepie uwagi na zmianowy charakter nie zawsze odbywa się w te dni, które przewiduje grafik, mogą bowiem zdarzyć się sytuacje nieplanowane w momencie ustalania grafiku i odwołująca się może pracować w inne dni i godziny niż to wynikało wcześniej. To są okoliczności, które być może strony pomijały, jednak Sąd nie może uznać ich za nieistotne.

Przechodząc do samych umów, to wątpliwości budzi już samo stanowisko, które zostało powierzane odwołującej się. Odwołujący się próbował wyjaśnić, iż tak naprawdę, to odwołująca się zajmowała się szeregiem czynności w tym finansowych, czyli stricte księgowych. Poza tym były to też czynności administracyjne. Należy jednak wskazać, iż w potocznym rozumieniu stanowiska – księgowa – jest o stanowisko związane wyłącznie ze sprawami finansowymi. Zdaniem Sądu takie stanowisko miało na celu uzasadnienie dość wysokiego wynagrodzenia, które zostało odwołującej się przyznane za 1/2 etatu. Przy pierwszej umowie na okres od 01.12.2016r. do dnia 28.02.2017r. wyniosło 2.100zł brutto, a przy drugiej umowie, już na czas nieokreślony – 2.300zł. Przedmiotowa sprawa dotyczyła objęcia odwołującej się obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, a zatem kwestia wysokości wynagrodzenia też musiała być przez Sąd rozważana przy merytorycznym rozstrzygnięciu w sprawie. Kwestia ta nie mogła być pominięta z uwagi na okoliczność wskazaną wcześniej, dotyczącą rzekomego poszukiwania przez odwołującego się pracownika. Przy takim wymiarze czasu pracy i takim wynagrodzeniu i zakresie obowiązków, byłaby to interesująca oferta. Oczywiście pracodawca ma pełną swobodę przy wyborze i zatrudnianiu pracowników, kształtowaniu ich wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy,

jednak w przedmiotowej sprawie te oboczności wymagały zaakcentowania i należało je również uwzględnić przy ocenie zaskarżonej decyzji.

Zdaniem Sądu sama realizacja umowy o pracę w przypadku odwołującej się byłaby niemożliwa, gdyż to praca u innego pracodawcy, co już wcześniej wskazano, była podstawowym źródłem jej dochodu. Poza tym to w jaki sposób wyznaczano jej dyżury w sklepie, mogło następnie określać jej możliwości co do dni i godzin, jakie mogła poświęcić na pracę u odwołującego się. I w tym miejscu ponownie należy odnieść się do potrzeby zatrudnienia odwołującej się. Odwołujący próbował wykazać, że z uwagi na dużą ilość klientów musiał mieć kogoś do pomocy, w wypełnianiu dokumentów. Natomiast odwołująca się nie mogła być cały czas obecna z uwagi na pracę w sklepie. System zmianowy pracy powodował, że odwołująca się nie tylko nie zawsze była obecna w konkretne dni i godziny w pracy u odwołującego, ale miała ograniczoną możliwość do wykonania niektórych czynności i załatwiania spraw w urzędach, które są czynne w określone godziny urzędowania.

Sąd nie miał podstaw do przyjęcia, że odwołująca się nie wspomagała odwołującego w prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Nie wynika to jedynie z racji na relacje łączące strony, ale również z pełnomocnictwa, które odwołująca otrzymała od odwołującego się. Natomiast analiza przedstawionych wyżej okoliczności, dowodów zgłoszonych przez strony oraz zeznań świadków A. J., B. K., W. S., E. K., R. R. (4), W. R. wskazują, że odwołująca pomogła tylko wypełnić dokumenty do likwidacji szkody, jak miało to miejsce w przypadku R. R. (4) bądź też czasami wystawiać faktury., Poza tym nie wynikało z przedstawionych dowodów, w tym zeznań świadków nic co wskazywałoby na szczególny wzrost pracy, albo żeby odwołująca się rzeczywiście wykonywała zatrudnione w oparciu o umowę o pracę. Złożona dokumentacja rzekomo potwierdzająca wykonywanie przez odwołującą się pracy, niczego nie przesądza. Z zeznań świadków nie wynika zaś aby odwołująca się w biurze zakładu mechanicznego T. M. przebywała wiele czasu i przez dłuższy czas coś w nim robiła. Gdyby zaś rzeczywiście pracowała byłoby to oczywiste.

Powyższej oceny Sąd dokonał też przez pryzmat art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń, zgodnie z którym za osobę współpracującą z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, zleceniobiorcami oraz z osobami fizycznymi, wskazanymi w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4-5a, uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia.

Choć odwołująca się nie jest żoną T. M., to pozostawanie jej z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, determinuje okoliczności ewentualnego wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę. Skoro żona nie może być pracownikiem męża, jeżeli prowadzi z nim wspólne gospodarstwo domowe, to i w drodze analogii i tak bliski partner T. M., jak odwołująca się R. R. (1) też nie może być jego pracownikiem. Przecież pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie, w oparciu o które pracownik prowadzi swoje gospodarstwo domowe. Pracownik bezwzględnie dysponuje swoim wynagrodzeniem, czego nie można przyjmować w układzie małżeńskim czy to pożycia partnerskiego. Wypłacane zaś pracownikowi wynagrodzenie tylko na jego potrzeby jest jednym z warunków istnienia stosunku pracy. Zapewne T. M. zdawał sobie z tego sprawę skoro słuchany przez pracownika organu rentowego jeszcze w toku postępowania przed nim, od razu nie przyznał, że R. R. (1) jest jego partnerką życiową i prowadzi z nim wspólne gospodarstwo domowe. Wskazanie przez T. M., że nie zadano mu w tej kwestii pytania, jest tylko nieudolnym usprawiedliwieniem próby zatajenia prawdy.

Zgodnie z treścią art. 83 §1 kc w zw. z art. 300 kp nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Stanowisko Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie zawierania umów o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (różnego rodzaju) opiera się na licznych orzeczeniach, które zapadały w różnych stanach faktycznych i charakteryzuje się ugruntowaną linią orzeczniczą. Należy zgodzić się w prezentowanym w niej stanowiskiem, iż samo zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest

sprzeczne z ustawą, jednak umowa o pracę zawarta wyłącznie w celu ich nabycia jest pozorna (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17.03.1998r. sygn. II UKN 568/97, z 18.10.2005r. sygn. II UK 43/05). Również zawarcie pozornej umowy o pracę, zmierzającej do obejścia obowiązujących przepisów prawa, nie daje podstaw do nabycia prawa świadczeń z ubezpieczeń społecznych (tak SA w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z dnia 06.01.1999r. sygn. III AUa 1142/98 LEX 40212).

Mając zatem to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy w Suwałkach na mocy art. 477¹⁴ § 1 kpc oddalił oba odwołania.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.)

(...)/PW