

Sygn. akt III AUa 451/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska
Sędziowie:	SA Elżbieta Czaja (spr.) SO del. do SA Jolanta Węs
Protokolant: protokolant sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2015 r. w Lublinie

sprawy N. Z.

z udziałem zainteresowanego D. L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o objęcie ubezpieczeniami społecznymi

na skutek apelacji wnioskodawczynie N. Z.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zamościu

z dnia 2 marca 2015 r. sygn. akt IV U 1588/13

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 451/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18.10.2013 r. ZUS Oddział w B. stwierdził, że N. Z. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u D. L. od 1.03.2013 r.

Odwołanie złożyła N. Z. wnosząc o zmianę decyzji, podnosząc, że wykonywała pracę u D. L. na podstawie umowy o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, wskazując, że zgłoszenie do ubezpieczenia zostało dokonane w celu uzyskania świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego, o czym świadczy 2 tygodniowy

okres zatrudnienia przy rażąco wysokim wynagrodzeniu, w porównaniu do dotychczas osiągniętych zarobków i braku wykształcenia przedmiotowego.

Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego płatnika składek pracodawcę D. L..

Wyrokiem z dnia 2 marca 2015 roku Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Podstawą orzeczenia były następujące ustalenia:

D. L., prowadzi od 1.02.2013 r. działalność gospodarczą w postaci usług budowlanych. Firma ma siedzibę w miejscu jego zamieszkania, gdzie mieszkają też jego rodzice i brat. N. Z. i D. L. są dla siebie osobami obcymi. W dniu 1.03.2013 r. w biurze rachunkowym B. K. doszło do podpisania umowy o pracę między stronami na czas nieokreślony na stanowisko przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem 7 tys. zł. N. Z. była wówczas jedynym zatrudnionym pracownikiem. Jak wynika z umowy miejscem jej pracy miała być siedziba firmy. N. Z. była wówczas w 9 miesiącu ciąży, o czym nie poinformowała. W dacie zawarcia umowy D. L. był zatrudniony jako pracownik u Ł. B.. Wnioskodawczynie nie świadczyła pracy w określonych godzinach. Od początku strony umowy ustaliły bowiem, że nie będzie kontrolowana i tak też było. D. L. nie kontrolował pracy wnioskodawczynie, nie sprawdzał co i kiedy robiła, nie wydał jej poleceń, nie sporządzał grafiku pracy. Wnioskodawczynie nie przyjeżdżała do pracy do siedziby firmy, nie świadczyła pracy w określonym miejscu pracy wskazanym w umowie w biurze, w mieszkaniu matki zainteresowanego, sama podpisywała listę obecności w swoim domu bez żadnego nadzoru ze strony D. L.. W ramach uzgodnień wnioskodawczynie miała poszukiwać kontaktów, ale ich nie znalazła ani w kraju ani za granicą. Jedyną jej aktywnością, w ramach nowych kontaktów w Polsce była wizyta u A. R. i propozycja wykonania usługi remontu, jednakże do porozumienia nie doszło.

Wnioskodawczynie urodziła syna w dniu 17.03.2013 r., otrzymała od D. L. kwotę 3000 zł., którą po porodzie przywiózł do jej domu. Wystąpiła do organu rentowego o zasiłek macierzyński o co toczy się sprawa przed Sądem Rejonowym w Zamościu. W czasie jej nieobecności nikt jej w pracy nie zastępował, albowiem żaden pracownik nie był zatrudniany i nikt faktycznie nikt nie przejął jej obowiązków. Przebywała wnioskodawczynie od 17.03.2014 r. do 31.12.2014 r. na urlopie bezpłatnym i do pracy nie powróciła. Pracodawca się z nią nie kontaktuje bowiem wyjechał i nie prowadzi działalności w kraju.

Organ nie przeprowadził kontroli wobec nieobecności płatnika składek w siedzibie prowadzonej działalności, co potwierdzają trzy wizyty pracowników kontroli ZUS w siedzibie. Toczy się postępowanie w przedmiocie podlegania ubezpieczeniu przez D. L. u płatnika Ł. B..

Sąd podniósł, że zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze RP są pracownikami. Osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu, przy czym z art. 13 pkt 1 wszystkim ubezpieczeniom podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Stosownie do art. 2 kodeksu pracy i art. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie m. in. umowy o pracę.

Obowiązek pracowniczych ubezpieczeń społecznych powstaje w sytuacji, gdy w wyniku zawartej umowy o pracę, praca jest rzeczywiście wykonywana. Organowi rentowemu przysługuje z art. 86 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych prawo do kontroli płatników składek, w zakresie prawidłowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczynie i wyjaśnieniom zainteresowanego w zakresie w jakim są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym, min., co do okoliczności gdzie podpisywała listę obecności. Sąd zwrócił uwagę na rozbieżności i sprzeczności w tych twierdzeniach. Strony twierdziły, że lista ta była podpisywana w biurze rachunkowym, z którym pracodawca nie miał nawet zawartej umowy, zaś pracownik biura świadek B. K. temu zaprzeczyła. Wnioskodawczynie nie podpisywała też listy w siedzibie firmy, bo nie wykonywała tam pracy. Płatnik podnosił, że wnioskodawczynie załatwiła mu cement w hurtowni, ale ona sama nie podnosiła tej okoliczności i nie przedłożyła żadnych dokumentów to potwierdzających, nadto zdaniem Sądu załatwienie cementu nie wymaga

zatrudnienia, zaś strony na tę okoliczność nie przedłożyły żadnego dowodu co do ofert cenowych i negocjacji z rozmów biznesowych.

Zeznania wnioskodawczynie, poprzedzone wyjaśnieniami były chaotyczne i niespójne. Nie zasługują na wiarę Sądu, są wzajemnie sprzeczne, co do stałych codziennych godzin pracy od 9 do 17 w siedzibie płatnika, wnioskodawczynie się z nich następnie wycofała, co do podpisywania list obecności w biurze rachunkowym i codziennych tam wizyt w tym celu o godz. 17, które następnie zmieniła pod wpływem zeznań świadka, która kategorycznie temu zaprzeczyła. Sąd nie dał też wiary wnioskodawczynie, że nie przyjeżdżała do pracy do siedziby tylko z uwagi na konflikt rodzinny, wskazując, że nie miała bezpośredniego kontaktu z rodziną, która mieszka w domu siedziby firmy i nikt z domowników jej nie zna.

Z zeznań A. R., wynikało jedynie że była u niej wnioskodawczynie i nie doszło do porozumienia co do remontu prowadzonego przez Ł. B., u którego wynajmuje pomieszczenia na szwalnię. Sąd dał wiarę inspektorom ZUS P. K. i J. S. co do okoliczności ich pobytu trzy razy w siedzibie firmy mieszczącej się w domu jego matki i rozmów z rodziną, z czego sporządzili notatki. Sąd wskazał, że wnioskodawczynie nie wykonywała pracy w siedzibie i nawet w niej nie bywała, co sama potwierdziła – zmieniając swoje wcześniejsze wyjaśnienia. Sąd zwrócił uwagę, że matka T. L. w której domu jest zarejestrowana siedziba syna nie zna wnioskodawczynie. Nie zna wnioskodawczynie też brat płatnika P. L., który mieszka w tym domu. Strony pod początku ustaliły, że N. Z. będzie miała pełną swobodę i nie będzie przyjeżdżać do pracy. Okoliczność nie świadczenia pracy w określonym miejscu pracy wskazanym w umowie w biurze w mieszkaniu matki zainteresowanego potwierdziły strony oraz matka i brat zainteresowanego, skoro nie poznali jej na korytarzu sądowym. Z treści 3 notatek sporządzanych przez inspektorów ZUS w siedzibie płatnika na posesji rodzinnej, wynika, że nie miał on pracowników znanych rodzinie, co potwierdziła siostra oraz w sądzie matka T. L. i brat P. L..

Wnioskodawczynie, nie wykonywała pracy również poza siedzibą. Zdaniem sądu, wykonaną jedyną faktyczną czynność w postaci rozmowy z A. R., bez rezultatu w postaci zawartej ustnej czy pisemnej umowy, nie można nazwać wykonywaniem stałej, codziennej, 8 godzinnej, pracy, skoro nawet i ten kontakt nie został przekazany przez nią zainteresowanemu.

Sąd zaznaczył, że wnioskodawczynie reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazała wykonywania żadnej pracy w postaci pism zewnętrznych firmy przez nią sporządzonych, maili faktur, zapisków, nr telefonów. Nie wykazała, że nawiązała lub chociaż próbowała nawiązać nowe kontakty za granicą, co było rzekomo głównym powodem jej zatrudnienia, ani organizowania wyjazdu za granicę w celu nawiązania kontaktów na które się powoływała. Zainteresowany nie miał żadnej korzyści z jej pracy za okres 2 tygodni. Pomimo zawarcia umowy zainteresowany nie zachowywał się jak pracodawca i nie wykonywał w stosunku do wnioskodawczynie żadnych czynności nadzorczych, bo nie oczekiwał od wnioskodawczynie staranności i codziennej pracy w określonych godzinach i w określonym miejscu, nie wymagał raportowania przez nią jakie czynności wykonała danego dnia i w jakich godzinach. Sąd zwrócił uwagę, że D. L., nie jest zainteresowany powrotem wnioskodawczynie do pracy od stycznia 2015 r., po upływie urlopu bezpłatnego. Postawa pracodawcy w toku postępowania i brak kontaktu z pracownikiem potwierdza brak chęci kontynuowania rzekomego stosunku pracy.

Zdaniem Sądu, zawarta umowa faktycznie nie była przez wnioskodawczynie wykonywana w reżimie zatrudnienia pracowniczego, o jakim mowa w art. 22 k.p., wobec braku nadzoru ze strony zainteresowanego odnośnie wykonywanej pracy, braku podporządkowania pracowniczego co do miejsca i godzin pracy oraz braku efektów tej pracy. Umowa została zawarta jedynie na piśmie, a nie była realizowana w sposób prawem wymagany dla uznania pracowniczego zatrudnienia, albowiem jest to z definicji umowa starannego działania wykonywanego stale w określonym czasie i miejscu pod kierownictwem pracodawcy, nie zaś umową rezultatu, na który wyłącznie liczył D. L..

Wysokość ustalonego wynagrodzenia na kwotę 7 tys. zł. była rażąco wysoka, zdaniem Sądu, mając na uwadze po stronie płatnika: miejsce i marny rozmiar prowadzonej działalności, zatrudnienie tylko w spornym okresie wnioskodawczynie przy jednoczesnym zatrudnieniu się jako pracownik od tego samego dnia u Ł. B., brak własnej siedziby prowadzonej w domu matki, brak widocznego sprzętu i materiałów budowlanych w siedzibie, zatrudnianie

miesiąc wcześniej pracowników za najniższą krajową oraz po stronie wnioskodawczyni: brak wykształcenia w tym kierunku, brak doświadczenia na takim stanowisku bo nigdzie wcześniej nie pracowała, brak referencji, ostatni status bezrobotnej, wcześniejsze zarobki jako pracownik fizyczny w myjni z najniższym wynagrodzeniem. Wynagrodzenie było zdaniem Sądu nieproporcjonalnie wysokie przy braku wykształcenia przedmiotowego i braku doświadczenia na takim stanowisku, skoro wcześniej nie pracowała w takim zawodzie. Przyjęta w umowie wysokość wynagrodzenia jest tym bardziej zastanawiająca przy zatrudnieniu osoby od razu na czas nieokreślony, bez sprawdzenia pracownika ani w formie rekomendacji z poprzednich miejsc pracy ani umownego okresu próbnego. Wynagrodzenie rzekomo miało rekompensować kosztów dojazdów do pracy – jak zeznała, zaś faktycznie do siedziby firmy przecież nie jeździła w ogóle.

Sąd zwrócił uwagę, że po porodzie nikt nie przejął obowiązków wnioskodawczyni i należy uznać, iż nie była to praca niezbędna. Pracodawca mając świadomość, iż pracownik nie powróci szybko do pracy z uwagi na urlop macierzyński i roczny rodzicielski, miał możliwość zatrudnienia jeszcze w tym samym miesiącu w marcu 2013 r. na zastępstwo, gdyby praca na stanowisku przedstawiciela handlowego była mu niezbędna.

Jedynym dokumentem na piśmie, poza umową jest lista obecności. Sąd nie uznał jej jako dowód „bycia w pracy”, skoro podpisy zostały złożone jednorazowo, w jej domu, pod nieobecność pracodawcy. Złożone w toku dokumenty w postaci wniosków o urlopy nie podważają dokonanych ustaleń, mają bowiem jedynie uprawdopodobnić stosunek pracy.

Po myśli art. 83 k.c. niewykonywana umowa o pracę jest nieważna i nie wywołuje skutków w zakresie pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Sąd, po rozważeniu całości materiału dowodowego i po dokonaniu jego oceny z art. 233§1 k.p.c. uznał, że wobec nie wykonywania pracy przez wnioskodawczynię umowa o pracę z dnia 1.03.2013 r. jest nieważna z art. 83 k.c. Wspólnie między stronami zostało bowiem uzgodnione od początku, że nie będzie pracować w siedzibie w domu zainteresowanego, ani w określonych godzinach, pod nadzorem i tak faktycznie to miało miejsce. Zainteresowany nie nadzorował jej pracy. Ona sama sobie podpisała listę obecności która posiadała w swoim domu. Nie wykonywała żadnych czynności w ramach umowy, czego dowodem brak jakiegokolwiek dokumentów na piśmie przez nią wystawionych, brak notatek, wizytówek, nr telefonów, brak nawiązania ani nawet wskazania kontaktów w Anglii. Nie przedłożyła żadnych notatek z poszczególnych dni pracy, planu pracy w tym wyjazdów w poszczególnych dniach pracy. Wspólnie nie opracowali strategii działania firmy, propozycji cenowych usług, nigdzie razem nie jeździli, nic wspólnie nie uzgadniali co do strategii rozwoju firmy.

Skoro praca nie była przez wnioskodawczynię wykonywana w reżimie zatrudnienia pracowniczego, to zawarta umowa nie wywołuje tym samym skutków w postaci stosunku pracy i nie można na jej podstawie domagać się świadczeń przysługujących pracownikom z ubezpieczeń społecznych. Słuszna jest zatem zaskarżona decyzja organu rentowego odmawiająca objęcia wnioskodawczyni pracowniczym ubezpieczeniem społecznym od dnia zawarcia umowy na piśmie jedynie na papierze.

Mając na uwadze powyższe i powołane przepisy prawa Sąd na mocy art. 477¹⁴§1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. Sąd nie zasądził na rzecz wnioskodawczyni kosztów zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, o jakim mowa w art. 98 § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego złożył w imieniu N. Z. jej pełnomocnik zaskarżając wyrok w całości zarzucając:

- niezgodność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym w sprawie w szczególności poprzez ustalenie, że N. Z. nie wykonywała pracy na rzecz D. L., a w konsekwencji nie jest objęta pracowniczym ubezpieczeniem społecznym od dnia zawarcia umowy,
- naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na treść orzeczenia tj. art. 233 §1 2 k.p.c., poprzez dowolną ocenę zeznań wnioskodawczyni i zainteresowanego wyrażającą się w nieobdarzeniu wiarą twierdzeń N. Z. oraz D. L., mimo, że są one spójne i uzupełniają się nawzajem, całkowitemu pominięciu dowodu z dokumentu, umowy o pracę z 1 marca 2013 roku, wskazującej, że N. Z. faktycznie wykonywała pracę zgodnie z zawartą umową.

Skarżący wnosił o zmianę wyroku i ustalenie, że N. Z. podlega ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek pracodawcy D. L. jako pracownik od dnia 1 marca 2013 roku, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Na wstępie stwierdzić należy, że uzasadnienie Sądu I instancji sporządzone został bez zachowania należytej staranności, jakiej należy wymagać od sądu rozstrzygającego sprawę, widoczny jest w treści uzasadnienia swoisty chaos językowy, pomijanie istotnych reguł gramatycznych i zasad poprawnej pisowni. Uchybienie to pozostaje jednakże bez wpływu na treść orzeczenia. Po przeprowadzeniu wyczerpującego postępowania dowodowego, Sąd I instancji prawidłowo uznał, że wnioskodawczyni i zainteresowanego nie łączył stosunek pracy, bowiem praca nie była przez wnioskodawczynię wykonywana w reżimie zatrudnienia pracowniczego.

Sąd Apelacyjny podziela ustalenia Sądu pierwszej instancji, dokonaną ocenę materiału dowodowego, oraz przedstawioną interpretację przepisów prawa.

Definicję stosunku pracy zawiera przepis art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. W orzecznictwie jako cechy stosunku pracy wymienia się także: osobiste wykonywanie pracy, jej powtarzalność (wykonywanie na ogół codziennie, ewentualnie w dłuższych odstępach czasu), podporządkowanie pracodawcy oraz wykonywanie pracy na jego ryzyko. Konstytutywną cechą stosunku pracy jest także odpłatność zatrudnienia. Warunki i składniki wynagrodzenia określa się w umowie o pracę, a pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Z dokumentu umowy o pracę zawartej na piśmie w dniu 1 marca 2013 roku wynika, że zawarta została ona na czas nie określony, w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 7073zł zł na stanowisku przedstawiciela handlowego. Z prawidłowych ustaleń Sądu wynika, że pomimo zawarcia umowy nazwanej umową o pracę, nie była ona realizowana w sposób prawem wymagany dla uznania pracowniczego zatrudnienia.

Już z samych uzgodnień pomiędzy stronami przy zawarciu umowy wynikało, że ich współpraca odbywać się miała przy braku jakiegokolwiek nadzoru ze strony D. L., który istotnie nie wydawał wnioskodawczyni żadnych poleceń. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, wyraźnie, że wnioskodawczyni nie został przedstawiony zakres obowiązków, nie została skierowana na stosowne badania lekarskie, nie została odpowiednio przeszkolona z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zainteresowany nie wyznaczył ani na piśmie, ani ustnie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, Wnioskodawczyni nie miała być nadzorowana, ani rozliczana z wykonywanych zadań. Wspólnie między stronami zostało uzgodnione od początku, że nie będzie pracować w siedzibie firmy w domu zainteresowanego, ani w określonych godzinach, pod nadzorem, i te ustalenia nie zostały zmienione. Wnioskodawczyni, po zawarciu umowy nie świadczyła bowiem pracy, nie wykonywała żadnych czynności, o czym świadczy brak jakiegokolwiek dokumentów przez nią wystawionych, notatek, wizytówek, czy innych jakichkolwiek dokumentów będących rezultatem jej pracy. Wnioskodawczyni jak sama przyznała, nie nawiązała, ani nie wskazała żadnych kontaktów w kraju czy zagranicą. Zainteresowany nie nadzorował jej pracy zarówno co do godzin pracy, miejsca pracy jak i wykonywanych czynności, nie wydał jej żadnych poleceń służbowych, nie żądał grafiku prac.

Wysokość ustalonego wynagrodzenia w kwocie 7 tys. zł. wskazuje na fikcyjność dokonanych ustaleń. Ustalenie takiego wynagrodzenia w realiach niniejszej sprawy nie znajdowało żadnego uzasadnienia, zważywszy, na miejsce i mały rozmiar prowadzonej działalności, brak własnej siedziby firmy

(która prowadzona była w domu matki), brak sprzętu i materiałów budowlanych w siedzibie, zatrudnianie miesiąc wcześniej pracowników z wynagrodzeniem w najniższej wysokości, a także brak wykształcenia i doświadczenia

wnioskodawczyni na stanowisku przedstawiciela handlowego. Umowa została podpisana przez wnioskodawczynię w 9 miesiącu ciąży, a więc niewątpliwie strony miały świadomość małej efektywności pracy wobec zbliżającego się terminu porodu.

Obowiązki wnioskodawczyni, po jej porodzie nie zostały przez nikogo przejęte.

U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie ważności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że przed podpisaniem pomiędzy stronami umowy, nie był zatrudniony u zainteresowanego przedstawiciel handlowy, nikt też nie przejął „obowiązków” wnioskodawczyni.

Przedstawione powyżej ustalenia wynikają z zebranego materiału dowodowego, a co istotne w większości z niekwestionowanych twierdzeń samej wnioskodawczyni i zainteresowanego. W tym stanie rzeczy za chybione całkowicie należy uznać zarzuty apelacji dotyczące niezgodności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym w sprawie, jak też naruszenia prawa procesowego - art. 233 §1 2 k.p.c., poprzez dowolną ocenę zeznań wnioskodawczyni i zainteresowanego.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, samo podpisanie umowy o pracę, i zgłoszenie do ubezpieczenia nie jest wystarczające dla uzyskania świadczeń, bowiem konieczne jest ustalenie, że strony miały rzeczywisty zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z 10 lutego 2006 r. (I UK 186/05, LEX nr 272575), że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2006 r. (II UK 2/06, publ. Legalis), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w wyroku.