

Sygn. akt VII U 1581/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2016 roku.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jacek Chaciński
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Beata Pełczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 czerwca 2016 roku w Lublinie

sprawy P. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 21 lipca 2015 roku, nr (...)

oddala odwołanie.

**Sygn. akt VII U 1581/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 lipca 2015 roku nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art.

11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442, z późn. zm.) oraz art. 83 §1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. 2014 r. poz. 121 tj.) stwierdził, że P. M. (1) u płatnika składek (...) SP. Z O.O.” od 1 kwietnia 2015 roku nie podlega jako pracownik obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu. W uzasadnieniu organ wskazał, iż umowa o pracę została zawarta dla pozorów, a jej celem było skonstruowanie okoliczności świadczących o pozostaniu

w stosunku pracy aby uzyskać prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (decyzja - akta ZUS).

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła P. M. (1) oraz firma (...) SP. Z O.O.”, wnosząc o jej zmianę i objęcie P. M. (1) ubezpieczeniem społecznym od 1 kwietnia 2015 roku z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W uzasadnieniu odwołania zostało wskazane, iż wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy oraz rzeczywiście doszło do świadczenia pracy

za wynagrodzeniem (odwołanie – k. 2 – 10 akta sprawy).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji (odpowiedź na odwołanie – k. 51 – 53 a.s.).

**Sąd Okręgowy ustalił co następuje :**

P. M. (1) została zgłoszona przez płatnika (...) SP. Z O.O.” do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 kwietnia 2015 roku z wynagrodzeniem brutto w wysokości 3500,00 zł wykazany w miesiącu kwiecień 2015 roku. Z danych zawartych w Kompleksowym Systemie Informatycznym ZUS w imiennych raportach, złożonych przez wyżej wskazanego płatnika wynika, że dla P. M. (1) została wskazana podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc kwiecień 2015 roku w wysokości: 3.500.00 zł, za miesiąc maj 2015 roku: 583,33 zł, za miesiąc czerwiec 2015 roku: 0 zł. Ponadto w raportach wykazano wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od 7 maja 2015 roku do 8 czerwca 2015 roku oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego od 9 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku (uzasadnienie decyzji z 21 lipca 2015 roku - akta ZUS).

Wobec powyższego Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. pismem z dnia 8 czerwca 2015 roku wezwał płatnika składek (...) SP. Z O.O.” do przedłożenia dokumentacji związanej z zatrudnieniem P. M. (1) oraz dokumentów potwierdzających świadczenie przez nią pracy (wezwanie – akta ZUS).

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 12 czerwca 2015 roku, które wpłynęło do organu 17 czerwca 2015 roku, wezwany płatnik wskazał, iż P. M. (1) została zatrudniona dnia 1 kwietnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, przesyłając m.in. kopie podpisanych przez pracownicę dokumentów na dowód świadczenia przez nią pracy (pismo – akta ZUS).

W tym stanie rzeczy wydana została zaskarżona decyzja z dnia 21 lipca 2015 roku.

W celu dokonania niezbędnych ustaleń Sąd dopuścił dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach ZUS oraz dowody osobowe w postaci zeznań skarżącej P. M. (1) (protokół – k. 129v., 67v a.s.), oraz zeznań świadków: T. P. (protokół – k. 69 a.s.), P. J. (protokół – k. 69 a.s.) oraz E. Ś. (protokół – k. 128v. a.s.).

P. M. (1) (...) roku otrzymała dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku zarządzanie i inżynieria produkcji o specjalności – zarządzanie przedsiębiorstwem uzyskując tym samym tytuł zawodowy – magister inżynier. Dnia 25 sierpnia 2014 roku została zatrudniona na umowę o pracę na czas zastępstwa w Urzędzie Marszałkowskim Województwa L. w L., na stanowisku podinspektora ds. transferu wiedzy i technologii w Departamencie (...) i (...), z wynagrodzeniem 2.200 zł brutto. Umowa o pracę na okres zastępstwa uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2015 roku (akta osobowe pracownika – k. 89 a.s.).

Dnia 1 kwietnia 2015 roku P. M. (1) zawarła umowę o pracę z firmą (...) SP Z O.O”, której zgodnie z danymi zawartymi w Centralnej Informacji Krajowego Rejestru Sądowego jest współnikiem. Zatrudniona została na stanowisku kierownika okręgowej stacji kontroli pojazdów z wynagrodzeniem 3.500.00 zł brutto, z miejscem wykonywania pracy K. T. 167 (umowa o pracę – akta osobowe pracownika – k. 91 a.s., Centralna Informacja Krajowego Rejestru Sądowego – akta ZUS).

Do zakresu obowiązków wnioskodawczyni należało m.in. przestrzeganie terminów legalizacji urządzeń diagnostycznych, nadzorowanie prowadzonych badań technicznych pojazdów przez diagnostę, kontrola jakości wykonywanych prac diagnosty, dbanie o wizerunek firmy w stosunkach z klientami i partnerami biznesowymi, przyjmowanie

i zdawanie pojazdów mechanicznych przekazywanych do naprawy i z naprawy w warsztacie na podstawie obowiązujących dokumentów, wystawianie faktur sprzedaży i zleceń naprawy pojazdów. P. M. (1) kontrolowała ponadto sposób kultury obsługi klientów, drukowała raporty rozliczeniowe z kas fiskalnych po zamknięciu stacji porównując je z raportami wykonanych prac diagnosty, dostarczała dokumenty do firmy księgowej, robiła zwroty towarów oraz wyceny napraw (akta osobowe: zakres obowiązków i odpowiedzialności, umowa o pracę – k. 91 a.s., zeznania P. M. (1) (protokół – k. 129v, 67v a.s.), zeznania świadka T. P. (protokół – k. 69 a.s.) oraz zeznania świadka P. J. (protokół – k. 69v a.s.).

Stacja kontroli pojazdów w której pracowała skarżąca była czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 19:00, natomiast w soboty od godziny 8:00 do 15:00. Przed zatrudnieniem P. M. (1) nie było zatrudnionego kierownika na stacji kontroli pojazdów, podczas przebywania skarżącej na zwolnieniu również nikt nie został zatrudniony na stanowisku kierowniczym. Decyzją nr (...) ustalono dla P. M. (1) nienormowany czas pracy ze względu na konieczność dostosowania godzin pracy pracownika do wymagań i potrzeb pracodawcy związanych z sprawowaniem kontroli i kierownictwem nad okręgową stacją kontroli pojazdów. W okresie zatrudnienia w Urzędzie Marszałkowskim, nie licząc dni w których skarżąca korzystała z urlopów wypoczynkowych, po skończeniu pracy w urzędzie jeździła do Ł. i pracę na stacji zaczynała od około godziny 16:00, którą to zamykała o godzinie 19:00. W soboty natomiast skarżąca pracowała od godziny 8:00 do 15:00. W czasie nieobecności, obowiązki P. M. (1) wykonywała E. Ś. – matka skarżącej, będąca głównym udziałowcem Spółki (...). P. M. (2) mieszka w K. koło G.. Dojeżdżała do pracy

w L. a następnie na stację do Ł. - dojazd z Ł. do K. zajmował jej około pół godziny. P. M. (1) pracowała przed zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę w firmie (...), również z tytułu umowy zlecenia. (decyzja – akta osobowe pracownika – k. 91 a.s., umowy zlecenia – k. 11-14 a.s., zeznania świadka E. Ś. k. 128v. a.s., zeznania P. M. (2) k. 129v., 67v a.s., zeznania świadka P. J. k. 69 a.s.).

P. M. (1) od 7 maja 2015 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą, którą stwierdzono podczas wizyty u lekarza w dniu 26 marca 2015 roku. Dnia(...) roku wnioskodawczyni urodziła pierwsze dziecko (odpis skrócony aktu urodzenia – akta osobowe pracownika – k. 91, zeznania P. M. (1) – k. 129v., 67v a.s., dokumentacja medyczna – k. 93 – 97 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Z zeznań wnioskodawczyni wynika ponadto, że dowiedziała się o ciąży w połowie kwietnia, podczas gdy ciążę stwierdzono podczas wizyty u lekarza w dniu 26 marca 2015 roku. Skarżąca nie przypomina sobie tej wizyty, stwierdziła także, iż wcześniej nie była

to wiedza na temat ciąży a jedynie przypuszczenia. Zeznania P. M. (1) poza wskazaną wyżej nieścisłością w pełni korelowały z treścią wskazanych dokumentów. Wnioskodawczyni wskazała szczegółowo opisując jakiego rodzaju czynności wykonywała. Znajdujące się w aktach sprawy wydruki potwierdzają te twierdzenia. W powyższym zakresie sąd dał wiarę również zeznaniom powołanym na tę okoliczność świadków. Skarżąca oświadczyła, co potwierdza decyzja o nienormowanym czasie pracy, że pracę wykonywała w dogodnym dla niej momencie – po godzinach pełno etatowej pracy

w Urzędzie Marszałkowskim w L. oraz w soboty. Sąd oceniając charakter zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku kierownika w pełnym wymiarze czasu za wynagrodzeniem 3.500,00 zł netto miesięcznie miał również na uwadze fakt, iż jest współwłaścicielem firmy oraz świadczyła na jej rzecz pracę zanim została zawarta umowa.

Ustalone okoliczności stanu faktycznego pozostawały poza sporem stron. Spór koncentrował się bowiem jedynie na ustaleniu, czy mając na uwadze powyższe okoliczności umowa o pracę zawarta przez P. M. (1) ze Spółką (...) (której ma udziały,

a głównym udziałowcem jest jej matka) nie była umową pozorną, zawartą celem uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Odwołanie P. M. (1) oraz (...) SP. Z O.O. nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11, art. 12 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 roku, poz. 121 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne będące pracownikami w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Stosownie do treści art. 22 kodeksu pracy, 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym dotyczy więc wyłącznie pracowników faktycznie wykonujących zatrudnienie w ramach ważnego stosunku pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 kodeksu cywilnego, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na świadomej, a przy tym ujawnionej wobec adresata i przez niego aprobowanej niezgodności pomiędzy treścią złożonego oświadczenia woli, dostępną dla innych uczestników obrotu, a rzeczywistą wolą osoby składającej to oświadczenie.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. W odniesieniu do umowy o pracę oświadczenia te zawierają określone w art.

22 k.p. elementy umowy o pracę, tj. zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, natomiast ich pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, sygn. II UK 321/04).

W wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. w sprawie II UK 321/04 (opubl. OSNAP 2006 r., Nr 11-12, poz. 190) Sąd Najwyższy wskazał, że „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 jej pracy” (podobnie wyrok SN z dnia 12 maja 2011 roku w sprawie II UK 20/11 LEX nr 885004). „Podleganie ubezpieczeniu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 19 października 2007 r. sygn. akt II UK 56/07, LEX nr 376433).

Organ rentowy, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego może zakwestionować złożone dokumenty, jeżeli strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (por. wyrok SN z dnia 18 stycznia 2010 roku w sprawie II UK 149/09, LEX nr 577848). Zawarcie umowy o pracę dla pozorów nie może bowiem rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do objęcia takiej osoby ubezpieczeniem społecznym pracowników.

Istota sporu, biorąc pod uwagę treść zaskarżonej decyzji oraz odwołania, sprowadzała się do oceny czy zawarta między ubezpieczoną a płatnikiem umowa o pracę, kreująca stosunek pracy od dnia 1 marca 2014 roku, miały charakter pozorny w rozumieniu art. 83 § 1 k.c.

Wskazać przy tym również należy, że pozorność ma miejsce nie tylko wtedy kiedy praca nie jest świadczona, a także wówczas, gdy jest świadczona, ale na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 roku, sygn. I UK 43/09).

W każdym przypadku, jak wskazuje się w orzecznictwie, decydujące znaczenie mają treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania, w kontekście art. 22 k.p., który zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje na jego cechy, określa jego treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron. Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające

go od innych stosunków prawnych to dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Wymienione elementy powinny wystąpić łącznie by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p. Dlatego też o charakterze umowy o świadczenie pracy nie może przesądzić tylko jeden jej element (tu – faktyczne świadczenie pracy), ale całokształt okoliczności faktycznych. W przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa jego kwalifikacja do stosunku pracy. W ustalonym stanie faktycznym sprawy istotnego znaczenia nabiera okoliczność podporządkowania i kontroli pracy ubezpieczonej przez płatnika składek w czasie jej świadczenia, bowiem jak wskazuje się w orzecznictwie, podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 roku, sygn. I UK 43/09).

Brak jednej z przesłanek wymienionych w przytoczonym przepisie art. 22 k.p. powoduje, że nie będziemy mieli do czynienia ze stosunkiem pracy. W kontekście analizowanej sprawy należy w szczególności poświęcić uwagę kryterium podporządkowania wnioskodawczyni pracodawcy, gdyż z racji wykonywania pracy

na rzecz firmy w której jest udziałowcem, natomiast głównym udziałowcem jest jej matka można stwierdzić, iż prowadzona firma była biznesem rodzinnym. Okoliczność

tę potwierdza również stanowisko jakie zostało stworzone dla wnioskodawczyni oraz fakt, iż nie miała ustalonych stałych godzin pracy. Elastyczne godziny pracy wynikały

z konieczności dojazdu z miejsca zamieszkania do pracy w L., z pracy w L.

na stację kontroli pojazdów oraz ponownie w miejsce zamieszkania. Matka wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz firmy nie będąc w niej zatrudniona. Wszystkie czynności wykonywała z samego faktu posiadania statusu głównego udziałowca – właściciela firmy. Podobnie córka – wspólnik w (...) SP. Z O.O. od momentu zarejestrowania spółki nie podlegając obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, pojawiała się w firmie wykonując określone czynności czy pracując na umowie zleceniu. Zgodne zeznania wnioskodawczyni oraz świadków potwierdzają również iż wykonywała określone czynności również przed zawarciem umowy o pracę.

Punkt wyjścia dla rozważań dotyczących sprecyzowania pojęcia podporządkowania stanowią przepisy art. 22 § 1 oraz art. 100 § 1 k.p. stwierdzające, iż praca w stosunku pracy jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę pod jego kierownictwem, przejawiającym się w wydawaniu poleceń, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Stosunek pracy to trwała

i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy, na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany jego kierowniczej roli.

Kluczowe dla odróżnienia prawnopracowniczego podporządkowania jest występowanie podporządkowania w wymiarze organizacyjnym, ekonomicznym, materialnym i porządkowym. W konsekwencji podporządkowanie w sferze stosunku pracy będzie obejmowało:

- sprawowanie bieżącego, ciągłego dyrektywnego nadzoru pracodawcy nad poszczególnymi działaniami pracownika;
- ponoszenie przez pracodawcę całości ryzyka związanego z działaniami pracownika;
- utrzymywanie w rękach pracodawcy całości środków materialnych związanych z wykonywaną przez pracownika pracą;

- możliwość władczego oddziaływania na pracownika przez prawo do stosowania instrumentów nagradzania i karania pracownika.

Ponadto w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP nr 11-12/2012, poz. 145), Sąd Najwyższy dokonał doprecyzowania pojęcia podporządkowania, dodając określenie „pracownicze”. Uznał, iż dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, dokonywana przez pracodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy zatem o podporządkowaniu pracowniczym. Przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt ustaleń faktycznych niniejszej sprawy należy wskazać, że wnioskodawczyni nie była podporządkowana (...) SP Z O.O.”

w sposób charakterystyczny dla cech pracowniczego podporządkowania pracodawcy. Nie miała bowiem określonych ani ilości wykonanej pracy (praca zadaniowa) ani godzin jej świadczenia. Ponadto P. M. (1) była współwłaścicielem firmy. Z poczynionych ustaleń wynika, że pracodawca nie kontrolował pracy ubezpieczonej w stopniu typowym dla stosunku pracy. Nie można wobec tego przyjąć, że w określonych godzinach pozostawała do dyspozycji pracodawcy. Dla oceny całokształtu stosunku pracy nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż w okresie nieobecności skarżącej nie doszło

do zatrudnienia żadnego pracownika na jej stanowisko. Z tego względu nie można uznać, aby podporządkowanie pracownicze w niniejszym przypadku występowało.

Biorąc pod uwagę zebrany w sprawie materiał dowodowy stwierdzić należy,

że P. M. (1) faktycznie świadczyła pracę na rzecz (...) SP Z O.O.”. Praca ta nie była jednak świadczona w ramach stosunku pracy. Celem umowy nie było wykonywanie obowiązków pracowniczych przez oznaczony czas, ale skonstruowanie okoliczności świadczących o pozostaniu w stosunku pracy aby uzyskać prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Ustalenie, że umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2015 roku, zawarta pomiędzy P. M. (2) a płatnikiem, miała charakter pozorny, pociąga za sobą jej nieważność. Jednocześnie wskazana umowa jako pozorna, nie stanowi tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, wobec czego zaskarżoną decyzję należało uznać za zasadną.

Z tych względów Sąd Okręgowy na mocy wyżej wskazanych przepisów oraz art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.