

Sygn.akt III AUa 443/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2012r.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku,

III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSA Barbara Orechwa-Zawadzka (spr.)

Sędziowie : SA Władysława Prusator-Kałużna

: SO del. Dorota Zarzecka

Protokolant : Agnieszka Maria Oleńska

po rozpoznaniu w dniu 12 września 2012 r. w Białymstoku

sprawy z wniosku E. P.

przy udziale zainteresowanego: GRUPY (...) SP. Z O.O. W O. (...)

przeciwko Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O.

o ustalenie podlegania obowiązkowym pracowniczym ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji wnioskodawczyni E. P.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 31 stycznia 2012 r. sygn. akt IV U 2461/11

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 443/12

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 5 września 2011 roku, wydaną na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) stwierdził, że E. P. z tytułu zawartej z Grupą (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w O. umowy o pracę nakładczą nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu w okresie od dnia 1 maja 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku.

E. P. w odwołaniu od powyższej decyzji wniosła o jej zmianę i ustalenie, że w okresie od dnia 1 maja 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę nakładczą.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu powyższego odwołania, wyrokiem z dnia 31 stycznia 2012 roku oddalił odwołanie. Sąd Okręgowy ustalił, że E. P. od dnia 11 lutego 2002 roku rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej na podstawie wpisu do ewidencji Prezydenta Miasta O. jako

agent ubezpieczeniowy. Wnioskodawczyni nieterminowo opłacała składki na ubezpieczenie społeczne, wobec czego organ rentowy kilkakrotnie zawierał z wnioskodawczynią układy ratalne, kierował do wnioskodawczyni upomnienia z pouczeniem o wdrożeniu egzekucji, a w 2009 roku skierował do (...) Banku (...) sześć tytułów wykonawczych celem wyegzekwowania od E. P. należności z tytułu składek. W dniach od 3 lutego do 27 marca 2009 roku organ rentowy przeprowadził kontrolę w Grupie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.. Zakresem kontroli objęto prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne oraz innych składek i opłat, do których pobierania jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Ustalono, że Grupa (...) zatrudniała około 800 osób, w tym E. P., na podstawie umów o pracę nakładczą. Przedmiotem świadczenia pracy było przygotowanie wysyłki materiałów reklamowych różnych firm w Polsce. Materiały były dostarczane pocztą, pracownicy wkładali je do kopert i wysyłali, bądź rozdawali znajomym. Pracownicy rozliczali się na koniec miesiąca po złożeniu raportów i otrzymywali wynagrodzenie miesięczne w wysokości 38-380 złotych w zależności od wysłanych pakietów reklamowych. Firma (...) nie wypłacała żadnych zasiłków, ani wynagrodzeń chorobowych, nie udzielała urlopów wypoczynkowych, nie prowadziła też akt osobowych. Zatrudnieni pracownicy nigdy nie byli w siedzibie Grupy (...), a kontakt z nakładczą odbywał się listownie. Wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę nakładczą w dniu 1 maja 2006 roku. Stosownie do treści tej umowy nakładca powierzał wykonawcy prace polegające na przygotowaniu, kopertowaniu, adresowaniu i wysyłce materiałów reklamowych dostarczonych przez nakładcę. Wykonawca oświadczał, że praca wykonywana na podstawie umowy nie stanowi dla niego wyłącznego, ani głównego źródła utrzymania. Strony określiły minimalną ilość pracy w wysokości 160 kompletów reklamowych, z wynagrodzeniem w wysokości 3 złotych brutto za skompletowanie i wysłanie jednej przesyłki reklamowej. Wpłata wynagrodzenia następowała po złożeniu raportu. E. P. w okresie od dnia 1 maja 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku uzyskała wynagrodzenie miesięczne z tytułu wykonania pracy nakładczej w wysokości od 36 złotych do 108 złotych, chociaż w większości miesięczna wysokość zadeklarowanej podstawy wymiaru składek wynosiła 0 złotych. Wnioskodawczyni otrzymywała jedną kopertę w miesiącu. W kopercie było 12 pakietów reklamowych, na koniec miesiąca wnioskodawczyni wysyłała raport do Grupy (...) i otrzymywała wynagrodzenie. Jednocześnie wnioskodawczyni prowadziła działalność gospodarczą i z tytułu prowadzenia tej działalności płaciła tylko składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Sąd Okręgowy stwierdził, że kwestią sporną w niniejszej sprawie była ocena, czy umowa o pracę nakładczą może stanowić samodzielny tytuł do objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem społecznym. Mając na uwadze treść art. 6 ust. 1 pkt 2, art. 9 ust. 1 i art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z § 3 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) istotnym elementem umowy o pracę nakładczą jest określenie minimalnej miesięcznej ilości pracy, a tym samym zapewnienie wykonawcy określonego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2008 roku w sprawie III UK 75/2007 i stwierdził, że pozorna umowa o pracę nakładczą, na podstawie której strony nie miały zamiaru i nie realizowały elementów wzajemnego zobowiązania dotyczących wykonywanej pracy w ilości gwarantującej wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia, nie stanowi tytułu podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym osób wykonujących pracę nakładczą. Zawarta w niniejszej sprawie umowa o pracę nakładczą, określająca minimalną miesięczną ilość pracy nakładczej w postaci rozesłania 160 kompletów reklamowych w cenie 3 złote brutto, nie była sprzeczna z rozporządzeniem dotyczącym pracy nakładczej. W rzeczywistości wnioskodawczyni otrzymywała miesięcznie 12 kompletów ulotek, rozsyłała je do znajomych i instytucji. Wynagrodzenie miesięczne z tytułu wysłania ulotek zadeklarowane do organu rentowego przez Grupę (...) wynosiło stosownie – w miesiącach maj-listopad 2006 roku kwotę 36 złotych, w styczniu 2007 roku kwotę 72 złote, w miesiącach luty, marzec 2007 roku kwotę 36 złotych, w czerwcu 2007 roku kwotę 108 złotych, w sierpniu 2007 roku kwotę 36 złotych oraz we wrześniu i grudniu 2007 roku kwotę 72 złote. W pozostałych 16 miesiącach trwania umowy Grupa (...) zadeklarowała podstawę wymiaru składek 0 złotych. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy stwierdził, że strony z góry założyły, że umowa nie będzie realizowana w rozmiarze wynikającym z rozporządzenia. Wnioskodawczyni nie wykazała woli do wykonania 160 kompletów ulotek, a ograniczała się jedynie do 12 miesięcznie. Taka ilość kompletów była wykonywana regularnie przez okres 2 lat i zdaniem Sądu I instancji nic nie wskazywało, by wnioskodawczyni była zainteresowana zwiększoną ilością pracy i otrzymaniem 50% minimalnego wynagrodzenia. W ocenie Sądu Okręgowego chociaż brak jednoznacznej regulacji dotyczącej określenia minimalnej wysokości składki na ubezpieczenie społeczne, to na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, mając na uwadze art. 18 ust. 1 ustawy z dnia

13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych należało przyjąć, że tylko umowa o pracę nakładczą przy rzeczywistym osiągnięciu z niej dochodów określonych w rozporządzeniu, może być skuteczna i ważna, by mógł powstać tytuł do ubezpieczenia społecznego. Ponieważ zainteresowany Grupa (...) nie odebrał pism sądowych, Sąd Okręgowy na podstawie art. 139 § 3 kpc pozostawił je w aktach ze skutkiem doręczenia. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴§ 1 kpc orzekł jak w sentencji wyroku.

E. P. zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając mu między innymi naruszenie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą poprzez uznanie, że umowa o pracę nakładczą, w której wykonawca otrzymuje wynagrodzenie niższe niż 50% najniższego wynagrodzenia, nie jest doniosła prawnie.

Z treści apelacji wynikało, iż E. P. wnosi o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania od decyzji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Sąd Apelacyjny w całości aprobuje stanowisko Sądu Okręgowego wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy przyjmuje za swoje.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie była ocena umowy o pracę nakładczą zawartej przez E. P. z Grupą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w O.. Uznanie powyższej umowy za ważną warunkowało podleganie wnioskodawczyni z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym w okresie od dnia 1 maja 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że do oceny cech umowy o pracę nakładczą stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, bowiem przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą przenoszą na te osoby określone uprawnienia pracownicze, co w pozostałym zakresie nieunormowanym w tym akcie wykonawczym nie stanowi przeszkody do stosowania wprost przepisów kodeksu cywilnego, przy ocenie zobowiązań z umowy o pracę nakładczą. W przypadku zbiegu tytułów ubezpieczenia społecznego osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, która jest zobowiązana do opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od zadeklarowanej kwoty, nie niższej jednak niż 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale (art. 18 ust. 8 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych), oraz tej samej osoby, która podejmuje się wykonywania pracy nakładczej, osoba taka może dobrowolnie, na swój wniosek, zmienić tytuł ubezpieczenia na ubezpieczenie oparte na pracy nakładczej (art. 6 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 9 ust. 2 ustawy), dla której podstawę wymiaru składek stanowi przychód z tytułu wykonywania tej pracy (art. 18 ust. 1 tej ustawy). Równocześnie przepisy nie ustanawiają ustawowego minimum podstawy wymiaru składek z tego wybranego lub zmienionego tytułu ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Jednakże zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2008 roku, III UK 73/07) wykładnia systemowa przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą w związku z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do wniosku, że przychód z tytułu pracy nakładczej przyjmowany do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób wykonujących pracę nie może być niższy od połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, które jest konstrukcyjnym elementem i minimalnym „pułapem” płacowym oraz składkowym prawnie doniosłej umowy o pracę nakładczą na gruncie przepisów rozporządzenia o pracy nakładczej oraz przepisów prawa ubezpieczeń społecznych.

W niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że E. P. zawarła Grupą (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w O. umowę o pracę nakładczą, a za okres sporny wskazany w zaskarżonej decyzji wskazano jako podstawę wymiaru składek następujące kwoty: w miesiącach maj-listopad 2006 roku kwotę 36 złotych, w styczniu 2007 roku kwotę 72 złote, w miesiącach luty, marzec 2007 roku kwotę 36 złotych, w czerwcu 2007 roku kwotę 108 złotych, w sierpniu

2007 roku kwotę 36 złotych oraz we wrześniu i grudniu 2007 roku kwotę 72 złote, zaś w pozostałych 16 miesiącach trwania umowy Grupa (...) zadeklarowała podstawę wymiaru składek o złotych.

Oceniając umowę o pracę nakładczą zawartą przez E. P., należało mieć na uwadze, że czynność prawna wywołuje nie tylko skutki formalnie w niej wyrażone, ale również te, które wynikają z ustawy (w tym z przepisów prawa ubezpieczeń społecznych) oraz z zasad współżycia społecznego (art. 56 kc). W istocie rzeczy przy ocenie postanowień umowy, należało dokonać wykładni oświadczeń woli i zachowania się stron formalnie zawartej umowy o pracę nakładczą, badając zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 § 2 kc), nie opierając się wyłącznie na dosłownym brzmieniu umowy. Mając na uwadze okoliczności zawarcia umowy, jak też brak jakichkolwiek dowodów na jej pełne wykonywanie, w konsekwencji należało uznać, że „szczętkowa” realizacja zawartej umowy o pracę nakładczą umożliwiającą wykazanie podstawy wymiaru składek w wysokości od 0 do maksymalnie 108 miesięcznie nie opierała się o zasadę wzajemności uzgodnionych świadczeń, ponieważ wykonawca nie miał zamiaru wykonywania tej pracy, tj. nawet minimum uzgodnionego rozmiaru pracy nakładczej, a nakładca tego od wykonawcy nie oczekiwał. Powyższe prowadzi do konkluzji, że zawarcie formalnej umowy o pracę nakładczą nie miało na celu rzeczywistej realizacji wynikających z niej zobowiązań, ale było nakierowane wyłącznie na skorzystanie z możliwości wyboru tytułu ubezpieczenia społecznego, związanego z opłacaniem zaniżonych składek z nieuprawnionego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osobę niewykonyującą pracy nakładczej w uzgodnionym rozmiarze. E. P. potwierdziła, że celem zawartej umowy o pracę nakładczą było rozesłanie 160 kompletów ulotek miesięcznie. Jednakże z raportów wnioskodawczyni, jak też ze świadectwa pracy wynikało, że przez okres prawie dwóch lat trwania umowy nie wysłała ona takiej ilości kompletów miesięcznie. Jednocześnie z treści zawartej umowy wynikało, że praca wykonywana na podstawie tej umowy nie stanowi dla wykonawcy wyłącznego, ani też głównego źródła utrzymania (§ 1 pkt 3 umowy). Powyższe okoliczności, w ocenie Sądu Apelacyjnego wskazują, że wykonywanie przez wnioskodawczynię umowy o pracę nakładczą było działalnością uboczną w stosunku do prowadzonej działalności gospodarczej, spowodowaną wyłącznie chęcią obniżenia płaconych składek.

Mając na uwadze powyższe, należało uznać, że zawarta przez strony umowa o pracę nakładczą jest pozorna (art. 83 kc), bowiem strony umowy nie miały zamiaru realizować wzajemnych zobowiązań w wysokości wskazanej w zawartej umowie, a jedynie zmierzały lub co najmniej godziły się (w przypadku E. P.) na wywołanie okoliczności, które stwarzały pozory realizowania tej umowy dla wywołania mylnego przekonania organu rentowego, jakoby zawarły i realizowały ważną umowę o pracę nakładczą. Powyższy pogląd został wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2008 roku (III UK 75/2007, LexPolonica nr 1797533, Gazeta Prawna 2008/109 str. B3, OSNP 2009/3-4 poz. 53, Rzeczpospolita 2008/8 str. C5). Taki pogląd został także wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2009 roku (I UK 314/08, LexPolonica nr 2394107, OSNP 2010/21-22 poz. 272), który został wydany w podobnym stanie faktycznym. Natomiast sam fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają formalne elementy umowy o pracę nakładczą 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 w przewidzianym rozmiarze, a jedynym celem umowy było obniżenie wysokości składki na ubezpieczenie społeczne, to umowa taka jest pozorna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 roku, II UK 164/05).

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych należy wskazać, że do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stosownie do art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych należy wydawanie decyzji odnoszących się do konkretnego adresata i konkretnego, zindywidualizowanego świadczenia. Pismo organu rentowego z 2007 roku, na które wnioskodawczyni powołała się w odwołaniu od zaskarżonej decyzji, jak też w apelacji, wskazuje jedynie ogólną regulację prawną odnoszącą się do zbiegu tytułów ubezpieczenia społecznego. Jednakże należy wskazać, że pismo takie nie wiąże organu rentowego, nie zostało bowiem wydane w formie decyzji i nie zawiera elementów koniecznych dla uznania go za decyzję (wskazanie rodzaju świadczenia, którego dotyczy, powołanie przepisów prawnych, na których jest oparta, oraz pouczenie o trybie i terminie odwołania). Zresztą pismo to stanowiło odpowiedź na zapytanie skierowane do organu rentowego. Organ rentowy z pewnością udzielił odpowiedzi na zapytanie, realizując obowiązek informacyjny i mając na uwadze okoliczności podane w tym zapytaniu. W przypadku podania bardziej szczegółowych informacji (w szczególności wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego z

tytułu wykonywania umowy o pracę nakładczą), organ rentowy z pewnością poinformowałby wnioskodawcę także o konieczności kontroli zgodności zawieranej umowy o pracę nakładczą z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą. Mając na uwadze powyższe nie sposób stwierdzić, iż organ rentowy pismem z dnia 28 marca 2007 roku wprowadził wnioskodawcę w błąd, czy też potwierdził możliwość podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę nakładczą.

W dalszej kolejności należy także podkreślić, że organ rentowy orzekając o obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym jest uprawniony do badania ważności zawieranych umów, w tym także zawartej w niniejszej sprawie umowy o pracę nakładczą. Ocena zawartej umowy przez pryzmat art. 83 kc w żadnym razie nie sprzeciwia się zasadom wolności działalności gospodarczej i wolności człowieka wyrażonym w art. 22 i 31 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Skoro w okolicznościach niniejszej sprawy należało uznać, że zawarta umowa o pracę nakładczą jest w świetle art. 83 kc pozorna, nie sposób udzielić ochrony prawnej stosunkowi prawnemu zmierzającemu do obejścia przepisów ustawy, w tym wypadku art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 18 ust. 8 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych. Tym bardziej niezasadny jest zarzut naruszenia przepisów Konstytucji, bowiem w niniejszej sprawie nie chodziło o generalny zakaz zawarcia umowy o pracę nakładczą, na podstawie której wykonawca otrzymywał wynagrodzenie niższe niż 50% minimalnego miesięcznego wynagrodzenia. W rzeczywistości bowiem znaczenie miała ocena prawna takiej umowy na gruncie ubezpieczeń społecznych, a w szczególności to, czy taka umowa mogła stanowić tytuł do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Stąd też nie było potrzeby wystąpienia przez Sąd Apelacyjny o zbadanie zgodności § 3 rozporządzenia z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą z przepisami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Odnosząc się do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów Konstytucji należy dodatkowo wskazać, że zasada swobody umów wyrażona w art. 353¹ kc doznaje ograniczeń w zakresie treści i celu umowy ze względu na właściwość (naturę) stosunku prawnego, ustawę oraz zasady współżycia społecznego, z którymi nie mogą one pozostawać w sprzeczności. Ze względu na te ograniczenia, niedopuszczalne jest takie ukształtowanie przez strony treści stosunku zobowiązaniowego lub jego celu, które prowadziłyby do naruszenia przepisów ustawowych o charakterze iuris cogentis, a taki charakter mają przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych. Stąd też wbrew stanowisku wnioskodawczyni wyrażonemu w apelacji, zarówno zasada swobody zawierania umów jak i zasada swobody działalności gospodarczej doznają pewnych ograniczeń w ramach obowiązującego prawa. Nadto w przypadku E. P. nie sposób mówić o naruszeniu swobody prowadzonej działalności gospodarczej, zwłaszcza wobec faktu, iż przedmiotowa umowa o pracę nakładczą została zawarta niezależnie od prowadzonej działalności.

Przepis § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą stanowi, iż umowie o pracę nakładczą strony określają minimalną miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy. Minimalna ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia. Przepis ten stanowi warunek konieczny (konstrukcyjny) umowy o pracę nakładczą, odróżniający ją w sposób zdecydowany od pozostałych umów cywilnoprawnych - właśnie z uwagi na cel normodawcy upodobnienia sytuacji prawnej wykonawców do sytuacji prawnej pracowników. Zatem istotnym elementem umowy o pracę nakładczą jest określenie minimalnej miesięcznej ilości pracy, a tym samym zapewnienie wykonawcy określonego wynagrodzenia. Jeśli zatem strony umowy o pracę nakładczą zawierają ją z zamiarem niedotrzymania tego warunku w istocie ich świadczenia woli dotknięte są pozornością. Pod pozorem umowy o pracę nakładczą strony zawierają umowę o dzieło (art. 627 kc), bądź umowę o świadczenie usług (art. 750 kc w zw. z art. 734 kc), a biorąc pod uwagę charakter pracy świadczonej przez E. P. (adresowanie i wysyłanie ulotek reklamowych) w niniejszej sprawie mamy do czynienia z tym drugim typem umowy, z jej konsekwencjami w prawie ubezpieczeń społecznych wynikających z przepisu art. 9 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w sentencji wyroku.