

Sygn. akt IV U 1360/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR del. Jacek Liszka

Protokolant: st. sekr. sądowy Małgorzata Houda

po rozpoznaniu w dniu 1 kwietnia 2015 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołania K. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 2 września 2014 roku nr (...)

w sprawie K. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

przy udziale M. B. Firma Handlowo – Usługowa (...) w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 1360/14

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 roku**

**Decyzją z dnia 2 września 2014 roku** Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił, że K. R. jako pracownik u płatnika składek M. B. Firma Handlowo – Usługowa (...) w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 6.05.2014 r. Na uzasadnienie powyższej decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, iż okoliczności faktyczne w rozpatrywanej sprawie, ustalone w toku prowadzonego przez organ emerytalny postępowania wyjaśniającego wskazują, iż głównym celem zawartej umowy o pracę było uzyskanie przez ubezpieczoną świadczenia z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą. Dlatego też zdaniem ZUS zawarta umowa była pozorna, zawarta w celu obejścia prawa w związku z czym jako nieważna nie wywołuje skutków prawnych.

**Od powyższej decyzji odwołanie** złożyła K. R. domagając się zmiany zaskarżonej decyzji ZUS. W odwołaniu podniosła, że umowa o pracę była faktycznie wykonywana, a ona wbrew twierdzeniom organu rentowego posiadała odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy na stanowisku sprzedawcy-przedstawiciela handlowego, gdyż w dniu 28.08.2009 r. zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technika ekonomisty. Stanowiło to też przyczynę, dla której zdaniem odwołującej zbędne było dodatkowe jej przeszkolenie przez pracodawcę. Ponadto

ubezpieczona stwierdziła, że po okresie zwolnienia lekarskiego miała powrócić do pracy i z tej przyczyny na jej miejsce nie zatrudniono innego pracownika.

**W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych** wnosił o jego oddalenie podtrzymując argumentację wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji w postaci twierdzenia, iż zawarta umowa o pracę była zawarta dla pozorów, skoro zdaniem ZUS zawarta została wyłącznie w celu nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. B. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w postaci Firmy Handlowo-Usługowej (...) zajmującej się sprzedażą materiałów budowlanych, a dokładniej handlem blachą, dachówką, foliami i innymi akcesoriami związanymi z kryciem dachów. Jej mąż, a jednocześnie brat odwołującej zajmuje się bowiem kryciem dachów. Firma znajduje się w garażu, przy domu w W., gdzie zamieszkuje M. B. z mężem, dwójką dzieci (młodsze urodzone w styczniu 2014 r.) i resztą rodziny. W garażu znajdują się między innymi wystawki, próbki materiałów, komputer, biurko. W firmie nie ma dużego ruchu, czasami przez tydzień nie zjawia się klient.

W dniu 6.05.2014 r. została podpisana umowa na okres próbny – od 6.05.2014 r. do 5.08.2014 r. pomiędzy M. B. prowadzącą wyżej wymienioną działalność a K. R.. Zgodnie z tą umową odwołująca miała pracować na stanowisku sprzedawcy-przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 1.680 zł brutto miesięcznie. Do zakresu jej obowiązków miało należeć przede wszystkim kontaktowanie się i obsługa klientów, pozyskiwanie klientów, przygotowywanie ofert sprzedaży, prowadzenie dokumentacji dotyczącej zamówień i ich realizacji itp. Ubezpieczona posiadała dokumentację pracowniczą w postaci choćby listy obecności i listy płac.

Dowód:

- dokumenty dołączone do pisma M. B. z dnia 3.11.2014 r. – k. 20-23,
- akta osobowe odwołującej się oraz listy obecności,
- zeznania M. B. – k. 53-54,
- zeznania odwołującej się – k. 42-43,
- dokumentacja z akt ZUS.

Firma (...) w 2013 r. uzyskała przychód z prowadzonej działalności gospodarczej w wysokości 39.310,10 zł, koszty uzyskania przychody wyniosły 43.165,03 zł, a zatem strata z działalności wyniosła 3.854,93 zł.

Dowód:

- dokumentacja z akt ZUS

K. R. w chwili podpisywania przedmiotowej umowy była w ciąży, którego to faktu miała świadomość - dziecko urodziła w dniu (...) r. W okresie od 16.06.2014 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą, a od dnia (...) r. na zasiłku macierzyńskim. W firmie tak uprzednio, jak i podczas nieobecności ubezpieczonej na jej miejsce nikt nie został zatrudniony.

Dowód:

- dokumentacja lekarska – k. 33-34,
- zeznania M. B. – k. 53-54,

- zeznania odwołującej się – k. 42-43,

- dokumentacja z akt ZUS.

Ubezpieczona posiada wykształcenie średnie, w 2009 r. zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technika ekonomisty. Uprzednio przed podpisaniem przedmiotowej umowy odwołująca do końca 2011 r. pracowała w kwiaciarni jako sprzedawca, a od stycznia 2012 r. sama zarejestrowała działalność gospodarczą w postaci kwiaciarni, którą prowadziła do dnia 9.05.2014 r. Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej opłacała składki do lutego 2014 r. w niższej wysokości z tytułu ulgi dla rozpoczynających prowadzenie działalności. Natomiast od miesiąca lutego 2014 r. płaciła już składki w niezaniżonej wysokości (ponad 2.000 zł miesięcznie).

Dowód:

- dokumenty dołączone do odwołania – k. 5-7,

- pisemna informacja ZUS wraz z podstawami wymiaru składek – k. 47-51,

- dokumentacja z akt ZUS.

Sąd co do zasady podzielił wnioski i tezy wypływające z dokumentów. Ich autentyczność oraz wiarygodność w zdecydowanej większości, w ocenie Sądu, nie budziły zastrzeżeń. Brak było jakichkolwiek podstaw – także takich, które należałoby uwzględnić z urzędu – by dokumentom tym odmówić właściwego im znaczenia dowodowego. Stąd stosownie do treści art. 244 § 1 kpc dokumenty urzędowe stanowiły dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone, a dokumenty prywatne, że osoba która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 kpc).

Przeprowadzone w niniejszym postępowaniu kluczowe dowody w postaci zeznań odwołującej się i zainteresowanej – M. B. Sąd uznał za wiarygodne tylko w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia wskazanego powyżej stanu faktycznego. W kwestiach natomiast decydujących dla rozstrzygnięcia, co do meritum sprawy czyli odnośnie rzeczywistego świadczenia przez odwołującą pracy na podstawie zawartej umowy o pracę są one niewiarygodne. Biorąc bowiem pod uwagę całokształt okoliczności są one nie do przyjęcia z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego i logiki. W niniejszej sprawie bardzo istotna jest ocena dowodów (na którą składa się wiele okoliczności) właśnie przez pryzmat tych zasad.

Nie jest co prawda wykluczone, iż po zawarciu przedmiotowej umowy odwołująca zjawiała się w firmie i wykonywała pewne czynności na rzecz zainteresowanej, jednak z całą pewnością czynności te nie wypełniały cech stosunku pracy w postaci stałej, systematycznej, podporządkowanej pracodawcy pracy wykonywanej w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozorowały one jedynie, podobnie jak sporządzona dokumentacja pracownicza realizację takiej umowy.

Za nielogiczne bowiem i niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego należy uznać zachowanie pracodawcy, który odnotowując stratę w działalności gospodarczej w 2013 r. zatrudnia w 2014 r. pierwszego, zupełnie niedoświadczonego w branży pracownika. Twierdzenia M. B. w tym zakresie, że chciała rozwijać firmę nie znajdując oparcia w stanie faktycznym skoro w sytuacji, gdy odwołująca od czerwca 2014 r. przestała pracować (czyli w okresie najbardziej wzmożonych prac w budownictwie) nikt nie został zatrudniony na jej miejsce choćby w ramach umowy na zastępstwo. Ponadto trzeba zauważyć, że także nielogiczne jest jej twierdzenie, iż nie zatrudniała nikogo na miejsce odwołującej, gdyż czekała jak wróci ona z urlopu macierzyńskiego. Klóci się to z innym jej stanowiskiem, że po tym jak okazało się, iż odwołująca jest w ciąży o czym zainteresowana miała nie wiedzieć „sparzyła się”, tracąc niejako zaufanie do podwładnej. Trzeba także podkreślić, iż brak jest jednoznacznych dowodów w ogóle na świadczenie pracy przez odwołującą. Nic nie zmienia w tym względzie istnienie jednej podpisanej przez nią faktury oraz kilku paragonów z tego okresu. Dowodzi to jedynie, iż rzeczywisty ruch w firmie był znikomy. Sama M. B. zeznała, że klient pojawiał się raz na kilka dni, a czasem cały tydzień nikt nie przychodził. Natomiast jak zeznała odwołująca miała zajmować się w firmie wykonywaniem telefonów do producentów, porządkowaniem dokumentów, jednak technicznie nic nie

ustalała, a jej obsługa klienta ograniczała się jedynie do zapisywania tego czego on potrzebuje, braniem od niego numeru telefonu i przekazywaniem tych danych pracodawcy. Taka organizacja pracy nasuwa wniosek, iż prowadząca działalność gospodarczą radziła sobie sama z obsługą klientów, nie zatrudniając nikogo nawet uprzednio, to jest w okresie kiedy sama była w ciąży i urodziła dziecko (w styczniu 2014 r.). Zatem z zeznań słuchanych w sprawie osób nie można wyprowadzić w żaden sposób wniosku, iż faktycznie była dla odwołującej praca przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie. Konkludując powyższe zeznania wynika z nich, iż po pierwsze nie było realnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej, gdyż w rzeczywistości nie było na tyle pracy w firmie, aby mogła ona wykonywać czynności codziennie po 8 godzin. Ponadto nie można zapominać, że obsługa klienta w tej branży wymagała pewnych specjalistycznych informacji, w związku z czym merytoryczną obsługą zajmowała się M. B. posiadająca wykształcenie w tym zakresie.

Biorąc pod uwagę wszystkie powyższe okoliczności oraz fakt, iż przedmiotowa umowa o pracę została podpisana, gdy odwołująca była już w świadomej ciąży, jak i bliskie powiązania rodzinne pomiędzy jej stronami nasuwa się jednoznacznie wniosek o jej pozorności. Należy także wspomnieć, iż nie jest tak, że gdy jak w omawianym przypadku została sporządzona dokumentacja pracownicza, to ZUS nie ma prawa jej kwestionować. Samo bowiem jej sporządzenie nie jest niezbitym dowodem na to, że praca była rzeczywiście wykonywana w wymiarze z niej wynikającym.

Reasumując powyższe zgromadzony materiał dowodowy oraz jego ocena prowadzą do jednoznacznego wniosku, że jest wątpliwym czy zawarta umowa o pracę była w ogóle wykonywana, a nawet jeśli przyjąć, że odwołująca wykonywała na rzecz pracodawcy jakieś czynności z niej wynikające, to rzeczywisty ich charakter nie spełniał podstawowych cech stosunku pracy. Musi to prowadzić do wniosku, że była to pozorna umowa o pracę.

### **Sąd rozważył, co następuje:**

Odwołanie jako bezzasadne podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Z kolei zgodnie z art. 8 ust. 1 za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. W myśl art. 13 pkt 1 obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Przystępując do rozważań prawnych nad powyższym zagadnieniem, należy w pierwszej kolejności sięgnąć do art. 22 § 1 kp. W ujęciu tej normy stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także administracyjno-prawnych, w ramach których świadczona jest praca. Do właściwości tych należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy (por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35).

Jak wynika z utrwalonej linii orzeczniczej osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wynikających z tego ubezpieczenia (zob. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17 grudnia 1996 r. (II UKN 32/96, OSNAPiUS1997, nr 15, poz. 275) i z dnia 17 marca 1998 r. (II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 187).

Podpisana w dniu 6.05.2014 r. przez odwołującą i M. B. prowadzącą działalność gospodarczą w postaci Firmy Handlowo-Usługowej (...) w W. umowa, została nazwana umową o pracę. Trzeba jednak zaznaczyć, iż o tym, czy strony danej umowy łączy stosunek pracy, decyduje charakter i sposób wykonywania pracy, a nie jej nazwa. Aby można był stwierdzić, że określone strony łączy stosunek pracy, muszą być spełnione łącznie następujące warunki: wykonywanie

pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (co oznacza, że pracownik działa na ryzyko pracodawcy, któremu jest podporządkowany i zobowiązany do wypełniania jego poleceń, nie może zatem samodzielnie kierować swoją pracą i podlega ciągłej kontroli ze strony pracodawcy), w określonym miejscu i czasie (czyli pracownik nie może dowolnie kształtować swojego czasu pracy oraz miejsca jej wykonywania; to pracodawca wyznacza mu miejsce i godziny pracy) za wynagrodzeniem.

Mając zatem na uwadze powyższe, po przeanalizowaniu materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie Sąd uznał, iż powyższa umowa o pracę nie spełnia koniecznych cech stosunku pracy i jest nieważna, gdyż nosi cechy pozorności. W myśl art. 83 § 1 kc 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.

W doktrynie przyjmuje się, iż oświadczenie woli jest złożone dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych czynności, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób lub organów w błąd co do rzekomego dokonania czynności prawnej (por. komentarz do Kodeksu Cywilnego – część ogólna, S. Dmowski i S. Rudnicki Wydawnictwo Prawnicze Warszawa 1998 r., str. 209).

Odwołująca się podnosiła w odwołaniu, iż należy wykluczyć pozorność oświadczenia woli stron powyższej umowy o pracę, gdyż umówiona praca faktycznie została podjęta i była świadczona w ramach stosunku pracy. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że nawet okoliczność, iż jakieś czynności są wykonywane przez strony umowy nie oznacza, że nie można ustalić jej pozorności. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13.05.2013 r. (I UK 649/12, niepubl.) czynności faktyczne podjęte nie w związku z wypełnianiem obowiązków wynikających z treści umowy o pracę, lecz mające na celu jedynie ukazanie na zewnątrz pozornych oświadczeń woli (art. 83 par. 1 k.c.), nie są dowodem, że pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował i wypłacał za nią wynagrodzenie. Natomiast jak wskazał Sąd Najwyższy w innym orzeczeniu (wyrok z dnia 23.06.1986, I CR 45/86, niepubl.) pozorność jest wadą oświadczenia woli, polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie nie wywołało skutków prawnych. Oświadczenie woli nie może wywołać skutków prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą.

W okolicznościach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu podpisując umowę o pracę, strony nie miały zamiaru wywołać skutków prawnych wynikających z treści tej umowy, a zatem nawiązać stosunku pracy spełniającego wymogi z art. 22 kp i realizować go zgodnie z celem. Wniosek taki wynika z analizy wszystkich okoliczności sprawy i dowodów zebranych w sprawie, a ocenionych przez Sąd w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Istnieje prawdopodobieństwo, że odwołująca w ogóle nie świadczyła pracy, ale nawet jeśli wykonywała jakiegokolwiek czynności w ramach tej umowy, to z pewnością nie było to systematyczne wykonywanie obowiązków pracowniczych pod nadzorem zwierzchnika (pracodawcy) w ilości gwarantowanej świadczenie tej pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Przede wszystkim należy podnieść, iż jak już zostało to omówione przy ocenie materiału dowodowego faktycznie nie było dla niej pracy przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie. Jak bowiem sama zeznała jej kontakty z klientami miały ograniczać się de facto do odnotowania zgłoszonego zapotrzebowania, brania numerów telefonów od klientów i przekazywania ich szefowej, która następnie do nich oddzwaniała. Ubezpieczona nie posiadała bowiem żadnej specjalistycznej wiedzy z zakresu budownictwa wymaganej przecież przy sprzedaży materiałów do krycia dachów. Nic nie zmienia w tym względzie przedłożony przez nią dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technika ekonomisty. Nie da się zatem pogodzić z zasadami doświadczenia życiowego i logiki działania pracodawcy, który odnotowując stratę w prowadzonej działalności gospodarczej zatrudnia pracownika bez odpowiednich kwalifikacji w sytuacji, gdy nie ma takiego faktycznego zapotrzebowania ze względu na niewielki ruch w biznesie. Twierdzenia M. B. w tym zakresie, że chciała rozwijać firmę nie znajdują oparcia w stanie faktycznym skoro w sytuacji, gdy ubezpieczona od czerwca 2014 r. przestała pracować (czyli w okresie najbardziej wzmożonych prac w budownictwie) nikt nie został zatrudniony na jej miejsce choćby w ramach umowy zastępstwa. Ponadto trzeba zauważyć, że także nielogiczne jest jej twierdzenie, iż nie zatrudniała nikogo na miejsce odwołującej, gdyż czekała jak wróci ona z urlopu macierzyńskiego. Klóci się to z innym jej stanowiskiem, że po tym jak okazało się, iż odwołująca jest w ciąży o czym zainteresowana

miała nie wiedzieć straciła do niej niejako zaufanie. Trzeba także podkreślić, iż brak jest jednoznacznych dowodów w ogóle na świadczenie pracy przez odwołującą. Nic nie zmienia w tym względzie istnienie jednej faktury podpisanej przez ubezpieczoną i kilku paragonów z tego okresu. Dowodzi to jedynie, iż rzeczywisty ruch w firmie był znikomy. Nie było zatem realnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej, gdyż w rzeczywistości nie było na tyle pracy w firmie, aby mogła ona wykonywać czynności codziennie po 8 godzin.

Zestawiając wszystkie powyższe okoliczności - zatrudnianie bez koniecznej potrzeby nowego pracownika przez M. B. w sytuacji odnotowanej straty wydaje się być działaniem nieracjonalnym i nielogicznym. Dopiero uwzględniając fakt, iż odwołująca podpisując przedmiotową umowę była w ciąży oraz bliskie powiązania rodzinne z pracodawcą wniosek o pozorności wydaje się być jak najbardziej uzasadniony. Dodatkowo można zaznaczyć, iż odwołująca z początkiem maja 2014 r. zaprzestała prowadzenia własnej działalności gospodarczej po kilku miesiącach opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w pełnej wysokości (bez zniżki dla rozpoczynających działalność gospodarczą).

Ocena całokształtu materiału dowodowego (zarówno okoliczności sprawy przedstawionych powyżej, jak i tych do których Sąd odniósł się szczegółowo pod ustalonym stanem faktycznym) prowadzi do wniosku, iż zawarta umowa o pracę była pozorna. Celem jej bowiem nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy za wynagrodzeniem, ale nabycie przez odwołującą się prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie powołanych przepisów oraz art.477<sup>14</sup> § 1 kpc Sąd oddalił odwołanie.