

Sygn. akt IV U 516/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2017r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołania B. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

nr (...) z dnia 25 lutego 2016r. znak: (...)

z udziałem P. G.

o ustalenie

I. oddala odwołanie;

II. zasądza od skarżącej B. J. i płatnika P. G. na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV U 516/16

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) znak (...) - (...) z dnia 25 lutego 2016r. pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E., Inspektorat w O., na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie Dz.U. z 2016r. poz. 963 ze zm.; dalej: ustawa systemowa), Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego, stwierdził, że ubezpieczona B. J. jako pracownik u płatnika składek Centrum Medyczne (...) P. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 24 sierpnia 2015r.

W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy wskazał, iż zgodnie z przepisami ustawy systemowej za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, a obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przytoczył ustalony przez siebie obszerny stan faktyczny. Wskazano, że ubezpieczona od dnia 24 sierpnia 2015r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek: Centrum Medyczne (...). Wcześniej w okresach od 1 lipca 2013r. do 30 czerwca 2015r. oraz od 1 lipca 2015r. do 23 sierpnia 2015r. skarżąca wykonywała umowę zlecenia u ww. płatnika i otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 100 zł miesięcznie. Organ rentowy wskazał, że od dnia 3 września 2015r. skarżąca jest niezdolna do pracy i za okres od 3 września 2015r. do 20 września 2015r. otrzymała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a za okres od 14 września 2015r. do 15 lutego 2016r. wystąpiła o zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego.

Dodatkowo ustalono, że ubezpieczona w okresie od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2015r. była zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w przedsiębiorstwie Hotel (...) z siedzibą (...) (...) O., W. D. 22 z tytułu wykonywania umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 29 sierpnia 2015r., wykonując rutynowe czynności pokojowej w ww. przedsiębiorstwie, uległa ona wypadkowi.

Organ rentowy na podstawie wyjaśnień płatnika składek i ubezpieczonej ustalił, że ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.000 zł na stanowisku sprzątaczkki. Ustalono, że płatnik i ubezpieczona nie są spokrewnieni. Ubezpieczona już wcześniej zajmowała się raz w miesiącu myciem okien w przychodniach należących do płatnika na podstawie umowy zlecenia. Praca miała być świadczona w Ośrodku (...) w G. i S. po godzinie 14:00 lub 15:00, tj. po zakończeniu pracy tych ośrodków, w zależności od dnia tygodnia i czasami w soboty, a czas pracy to ok. 40 godzin tygodniowo. Wcześniej istniało stanowisko sprzątaczkki, a praca była wykonywana przez studentkę M. K. na podstawie umowy zlecenia. Płatnik poszukiwał pracownika i zaproponował pracę ubezpieczonej. Zawarto umowę o pracę na prośbę ubezpieczonej, ponieważ miała ona liczne zajęcia komornicze, a wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia jest zajmowane przez komornika w całości, natomiast z umowy o pracę tylko w części. W okresie, gdy ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z wypadkiem, któremu uległa w pracy w Hotelu (...), zastępowała ją M. K.. Przedłożono aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie BHP, zakres obowiązków i czynności sprzątaczkki, listy obecności, listy płac.

W ocenie organu rentowego o fakcie, że umowa została zawarta dla pozorów w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń społecznych świadczyło to, że zmiana umowy zlecenia na umowę o pracę i dokonane w związku z tym zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych nastąpiło w dniu 31 sierpnia 2015r. – wprawdzie w ustawowym terminie, ale już po 29 sierpnia 2015r., tj. po dniu, w którym ubezpieczona uległa wypadkowi w pracy u drugiego pracodawcy. Pozwany ocenił, że biorąc pod uwagę zgromadzone w sprawie dowody, w tym zeznania świadków i listy obecności nadesłane przez Hotel (...), nie było możliwe wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w dwóch zakładach pracy jednocześnie, w pełnym wymiarze czasu pracy i często w tych samych godzinach, co daje podstawy sądzić, iż zatrudnienie w Ośrodku (...) w G. i S. było pozorne.

B. J. odwołała się od powyższej decyzji, zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że podlega ona od 24 sierpnia 2015r. obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek Centrum Medyczne (...) P. G., a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Wniosła także o przesłuchanie jej w charakterze strony oraz o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadków na okoliczność świadczenia przez nią pracy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska skarżąca wskazała, że brak w sprawie jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że umowa o pracę, jaką zawarła z płatnikiem składek, jest pozorna. Przywołała ona art. 83§1 kc wywodząc, że w łączącym ją z płatnikiem składek stosunku prawnym nie sposób doszukać się elementów, które konieczne są do uznania umowy o pracę za pozorną. Poniosła także, że podejmując zatrudnienie w Centrum Medycznym (...) P. G., starała się wykorzystać każdą sposobność do uzyskania wynagrodzenia, co poprawiłoby jej sytuację bytową i stworzyło możliwość spłaty długów. Dlatego też zdecydowała się, pomimo znacznego obciążenia, podjąć zatrudnienie w drugim zakładzie pracy, wykorzystując zgodę pracodawcy na wykonywanie obowiązków pracowniczych w późnych godzinach popołudniowych. Natomiast płatnik składek zgodził się na takie elastyczne wykonywanie umówionej pracy, ponieważ zainteresowany był tym, by prace porządkowe wykonywane były po zakończeniu przyjmowania pacjentów. Skarżąca wskazała, że pracę świadczyła w dni powszednie po godz. 17:00, a także w soboty i niedziele.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu organ rentowy podtrzymał argumentację z zaskarżonej decyzji. Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2016r. organ rentowy dodatkowo wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Płatnik poparł odwołanie.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

B. J., ur. (...), umową datowaną na dzień 24 sierpnia 2015r. została zatrudniona w Centrum Medycznym (...) P. G. na stanowisku sprzątaczk i do jej obowiązków należało sprząkanie w Ośrodku (...) w G. i S.. Już wcześniej, w okresach od 1 lipca 2013r. do 30 czerwca 2015r. oraz od 1 lipca 2015r. do 23 sierpnia 2015r., skarżąca wykonywała umowę zlecenia u ww. płatnika i otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 100 zł miesięcznie za mycie okien raz w miesiącu w tych przychodniach prowadzonych przez płatnika składek. W okresie od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2015r. zatrudniona była w Hotelu (...) we W. D. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jako pokojowa. Praca w hotelu świadczona była z reguły od godz. 8:30 do 16:30 według ustalanego na dany miesiąc grafiku, a w niektóre dni obejmowała serwis wieczorny, który kończył się nie później niż o 22:00.

(bezsporne, decyzja k. 37-39 akt ZUS, umowa o pracę, umowa zlecenia w aktach kontroli doraźnej k. 96 a.s., świadectwo pracy w aktach osobowych k. 137 a.s.)

Płatnik składek P. G. jest lekarzem i prowadzi Centrum Medyczne (...), w którego skład wchodzi dwa ośrodki zdrowia w G. i S.. Zatrudniał wcześniej sprzątaczkę na podstawie umowy zlecenia. Natomiast skarżącej zlecał mycie okien w należących do niego ośrodkach raz w miesiącu. Następnie skarżąca i płatnik sporządzili sporną umowę o pracę.

Umowa wskazuje na jej zawarcie w dniu 24 sierpnia 2015r. na czas określony do 31 sierpnia 2016r., z wynagrodzeniem 2.000 zł brutto miesięcznie. Praca miała być świadczona w godzinach popołudniowych, po zakończeniu przyjmowania pacjentów w dni powszednie, a także w soboty, średnio 40 godzin tygodniowo. Do obowiązków skarżącej należało dbanie o należyty bieżący stan czystości pomieszczeń zajmowanych przez pracowników (...), utrzymanie porządku, właściwego stanu sanitarno – higienicznego: mycie podłóg, odkurzanie, opróżnianie koszy na śmieci, ścieranie kurzy, mycie okien, drzwi, mycie i czyszczenie urządzeń sanitarnych; dbanie o czystość korytarzy i toalet, okresowe gruntowne sprząkanie pomieszczeń zajmowanych przez pracowników (...), utrzymanie we właściwym stanie powierzonego sprzętu, tj. odkurzacza, wiadra i szczotek do zmiatania; racjonalne gospodarowanie powierzonymi środkami czystości; zabezpieczenie pomieszczeń po zakończeniu pracy pracowników, m. in. zamknięcie pomieszczeń, sprawdzenie wyłączenia oświetlenia, kranów w toalecie; w czasie remontów zabezpieczenie sprzętu i meblowania, dokładne sprząkanie i mycie pomieszczeń po remoncie; dbanie o ogólny wygląd zajmowanych pomieszczeń (...); wykonywanie innych, wynikających z zakresu obowiązków służbowych, czynności zleconych przez kierownika (...) oraz stała współpraca z pozostałymi pracownikami (...). W wykonywaniu czynności służbowych ubezpieczona podlegała bezpośrednio płatnikowi składek. Natomiast pracę świadczyć miała w przychodni w G. i w S.. Ubezpieczona dysponować miała ważnym zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku sprzątaczk z dnia 5 marca 2014r. (ważne do 4 marca 2016r.)  
wydanym na potrzeby realizacji umowy zlecenia, a także zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia w dziedzinie BHP w dniach 25-26 czerwca 2014r. Przygotowana została lista obecności z podpisami skarżącej.

(kopia umowy, kopia karty szkolenia BHP, kopia zaświadczenia lekarskiego, lista obecności, zakres obowiązków w aktach kontroli doraźnej k. 96 a.s., ponadto wyjaśnienia płatnika składek i skarżącej e-protokół z rozprawy z dnia 20.06.2016r., k. 46-49)

Skarżąca i płatnik nie są spokrewnieni, ale znają się od kilku lat, gdyż ubezpieczona już wcześniej wykonywała czynności porządkowe polegające na myciu okien w przychodniach należących do płatnika.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu określa ustawa systemowa. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. pracownicy. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu jest konsekwencją podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym, co wynika z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy

systemowej. Co do okresów podlegania wymienionym ubezpieczeniom, należy odwołać się do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, z którego wynika, że w odniesieniu do pracowników jest to okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Podstawą procesową wydania zaskarżonej decyzji był art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy systemowej, zgodnie z którym ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń.

Jak wynika z przywołanych przepisów, istotą sporu było spełnienie przesłanki podlegania B. J. wymienionym ubezpieczeniom w postaci pozostawania skarżącej w stosunku pracy z płatnikiem składek.

Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej – art. 11 kp. Zgodnie z art. 22 kp, przez nawiązanie stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie pracy (vide uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 listopada 2005r. sygn. III AUa 2723/04). Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 kc).

Z art 22 kpc wynikają cechy, jakim musi odpowiadać umowa, aby mogła być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Zarówno literatura przedmiotu, jak też orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego wyszczególnia następujące cechy stosunku pracy:

- 1) stroną zobowiązaną do pracy (pracownikiem) jest osoba fizyczna,
- 2) zobowiązuje się ona do pracy w zamian za wynagrodzenie (odpłatność pracy),
- 3) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy,
- 4) pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania,
- 5) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście,
- 6) pracownik w realizacji zobowiązania jest podporządkowany.

Tak więc artykuł 22 kp określa podstawowe cechy charakterystyczne stosunku pracy i zarazem jego podstawowy cel społeczno-gospodarczy. Jest to relacja prawna między pracownikiem, a zakładem pracy, której główną treść stanowi zobowiązanie się pracownika do ciągłego, osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (w warunkach organizacyjnego podporządkowania), a pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W każdej sytuacji tego rodzaju szczegółowego wyjaśnienia wymaga, czy pomiędzy stronami nastąpiło nawiązanie stosunku pracy, rezultatem czego będzie skutek wynikający z systemu prawa ubezpieczeń społecznych w postaci podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu, czy też zgłoszenie do ubezpieczenia ma charakter fikcyjny, a to z tej przyczyny, że pomimo zawartej umowy o pracę nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy.

Dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, czy też formalnie poprawne prowadzenie dokumentacji pracowniczej, lecz faktyczne realizowanie treści tej umowy przez świadczenie pracy. Z kolei w sytuacji odwrotnej nawet brak dopełnienia wymogów sporządzenia i prowadzenia właściwej dokumentacji związanej z nawiązaniem i realizowaniem stosunku pracy, nie pozbawia strony możliwości wykazania, iż stosunek taki faktycznie łączył ją z pracodawcą. Na gruncie podlegania ubezpieczeniom społecznym w związku z nawiązaniem

stosunku pracy orzecznictwo wskazuje jednak, że umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, iż osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie z jej pracy korzystać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190). Do zawarcia umowy o pracę stosuje się bowiem odpowiednio na podstawie odesłania zawartego w art. 300 kp przepisy części ogólnej Kodeksu cywilnego odnoszące się do wad oświadczenia woli (art. 82-88 k.c.). Zgodnie z art. 83§1 zd. 1 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Art. 83 kc charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. W warunkach jednak, kiedy po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, nie można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli zawarcia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11 stycznia 2007r., sygn. akt III AUa 2565/06).

Należy podkreślić, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym, które cechuje się kontradyktoryjnością. Oznacza to, iż strony wywodzące z określonych faktów skutki prawne obowiązane są te fakty udowodnić (art. 232 kpc). Strona zobowiązana przez Sąd do zgłoszenia twierdzeń i złożenia dowodów na ich poparcie, która takiego zobowiązania nie wykonuje, godzi się z rozstrzygnięciem mającym u podstawy orzekania tylko te dowody, które znajdowały się w dyspozycji Sądu. Sąd prowadzi postępowanie w takim zakresie, w jakim zostanie ono zainicjowane przez strony. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 kc).

Przenosząc te rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy przyjąć, że dowody zaprezentowane przez skarżącą i płatnika w toku postępowania jurysdykcyjnego potwierdziły zasadność wyrażonych w zaskarżonej decyzji wątpliwości co do tego, czy płatnika i ubezpieczoną łączył stosunek pracy, a zatem, że z tego tytułu skarżąca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia 24 sierpnia 2015r. Dodać trzeba, że z uwagi na bardzo krótki okres pomiędzy zgłoszeniem skarżącej do ubezpieczeń i wystąpieniem niezdolności do pracy, w rozpatrywanej sprawie ciężar dowodu obciążał skarżącą i płatnika składek, którzy byli zainteresowani uzyskaniem korzystnego dla nich ustalenia.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że jednym z podstawowych elementów stosunku pracy, wynikających z treści art. 22 kp, jest osobiste świadczenie pracy przez pracownika w warunkach podporządkowania. Tymczasem z zeznań skarżącej, jak i płatnika jasno wynika, że płatnik zainteresowany był jedynie efektem wykonanej pracy. W jego ocenie najważniejsze było, aby w prowadzonych przez niego ośrodkach zdrowia było czysto. Nie był zainteresowany tym, kto tę pracę wykonał, nie kontrolował, czy to skarżąca pracę świadczyła osobiście, czy też ktoś ją wyręczał lub jej pomagał. Wprawdzie na ostatniej rozprawie w dniu 8 lutego 2017r. płatnik twierdził, że umowę o pracę podpisał z ubezpieczoną i w jego odczuciu to ona miała osobiście świadczyć pracę, jednakże w ocenie Sądu jest to jedynie stanowisko procesowe płatnika, które nie znalazło odzwierciedlenia ani w jego wcześniejszych wyjaśnieniach, ani w zgromadzonej w sprawie dokumentacji. Płatnik nie dołożył należytej staranności w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej, tj. w szczególności nie zadbał o rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, która jednoznacznie wskazywałaby godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym ośrodku zdrowia. Jak wskazała skarżąca i płatnik, jedynie w ośrodku zdrowia w G., w pokoju nr (...), „u pani J.” na regale leżała lista, na której skarżąca składała podpis, potwierdzając swoją obecność w pracy. Ubezpieczona dysponowała kluczami do ośrodków zdrowia i nikt nie kontrolował, czy faktycznie to ona pojawiała się w tych przychodniach, czy też ktoś w jej zastępstwie. Sporządzono wprawdzie zakres obowiązków, jednak z zeznań i płatnika, i skarżącej wynika, że nie kontrolowano sposobu wykonania powierzonych czynności przez ubezpieczoną. Płatnik przyznał, że nie sprawdzał na bieżąco, czy wykonała ona należycie swoje obowiązki, gdyż nie przebywał w ośrodkach w czasie wykonywania przez skarżącą zleconych zadań. Kontrola

ograniczała się do konkluzji przyjmowanej kolejnego dnia, że po prostu „było widać”, czy jest posprzątane. W tym miejscu należy podkreślić, że zainteresowanie jedynie efektem wykonania zadania, bez dbania o wykonanie go w określonym czasie wynikającym z umowy i przez osobę wskazaną w niej jako pracownik, charakterystyczne jest dla umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Sąd nie przeczy, że skarżąca wykonywała pewne czynności, zapewne o charakterze porządkowym, w ośrodkach zdrowia należących do płatnika składek. Świadczyć o tym mogą zeznania świadków M. J., H. K. i A. S. (1), złożone na rozprawie w dniu 20 czerwca 2016r. Sąd dał wiarę tym zeznaniom, że świadkowie ci widzieli ubezpieczoną w ośrodkach zdrowia, bądź w ich pobliżu, a świadek A. S. przywoziła skarżącą maszynę do czyszczenia podłóg do ośrodka w G.. Niemniej jednak, w ocenie Sądu, brak dostatecznych przesłanek świadczących o tym, że strony umowy nawiązały stosunek pracy. Zeznania przywołanych wyżej świadków z całą pewnością świadczą o obecności skarżącej w przychodniach, nie mają jednak wpływu na ocenę nawiązanego przez skarżącą i płatnika stosunku prawnego.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, jakie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005r. (sygn. akt II UK 321/04, OSNP z 2006 r., nr 11 – 12, poz. 190), zgodnie z którym umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obydwie 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. Z kolei jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (wykonywana), to nie można przyjąć, aby została ona zawarta dla pozorów (czy też w celu obejścia prawa), choćby nawet strona podejmująca zatrudnienie jako pracownik – zawierając umowę o pracę - dążyła do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak też SN w wyroku z dnia 6 marca 2007 roku, sygn. akt I UK 302/06, OSNAPiUS z 2008 r., Nr 7-8, poz. 110, str. 323 i w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., sygn. akt: II UK 20/11; LEX nr 885004; por. również wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235; z dnia 04 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt II UK 43/05, OSNP z 2006 r., nr 15 – 16, poz. 251; LEX nr 189956; z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, PiZS 2006/9/33; z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836). W wyroku z dnia 8 lipca 2009 r. Sąd Najwyższy po raz kolejny podkreślił, że pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona (tak I UK 43/09, LEX nr 529772). Słusznie zatem stwierdził Sąd Najwyższy, iż pozorność czynności prawnej zachodzi w sytuacji, gdy strony stwarzają pozór dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności prawnej (patrz wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., IV CK 684/04, LEX nr 284205).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że umowa zawarta pomiędzy wnioskodawczynią B. J. a płatnikiem P. G. w dniu 24 sierpnia 2015r., mimo formalnego sporządzenia, nie była faktycznie wykonywana jako umowa o pracę, a jako umowa zlecenia, nie doprowadziła więc do nawiązania stosunku pracy.

Sąd poddał ocenie także kwestię godzin, w jakich praca miałyby być świadczone przez skarżącą. Z treści zawartej umowy pomiędzy płatnikiem a skarżącą wynika, że miała być ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, za który przyjmuje się zgodnie z treścią art. 129 kp 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Zauważyć należy, że skarżąca równolegle zatrudniona była na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w Hotelu (...) na stanowisku pokojowej oraz zawarła umowę z płatnikiem składek na stanowisku sprzątaczk. Skarżąca na rozprawie w dniu 11 stycznia 2017r. próbowała podważać rzetelność prowadzonych w hotelu list obecności. Twierdziła, że zapisy w nich się znajdujące nie odpowiadały prawdzie, ponieważ zarówno ubezpieczona, jak i inne pokojowe z reguły kończyły pracę wcześniej, niż wynikało to z zapisów w listach obecności i wcześniej wychodziły z pracy. Stoi to w sprzeczności z zeznaniami powołanych w sprawie świadków L. K. (1), kierownika oraz A. M. (1) i A. Z. (1), inspektorek pięter. Zdaniem świadków listy obecności prowadzone w biurze były rzetelne i odzwierciedlały rzeczywisty czas pracy pokojowych, w tym skarżącej. Świadczenie zgodnie twierdzili, że zdarzało się, iż pokojowe wcześniej kończyły pracę i mogły wcześniej iść do domu, ale wówczas na liście obecności wpisywano godzinę rzeczywistego opuszczenia miejsca pracy. Zarówno świadek L. K. (1), jak i A. M. (1) i A. Z. (1) nie miały

wiedzy, na ile rzetelnie sporządzana była lista wejść i wyjść prowadzona przez ochronę budynku. Zatem, zdaniem Sądu, brak jednoznacznych dowodów na poparcie twierdzenia ubezpieczonej, że zapisy na listach obecności były fałszowane. Ponadto w ocenie Sądu twierdzenia w tym zakresie uznać należy za spóźnione, gdyż nie były podnoszone ani w odwołaniu, ani na kolejnych etapach postępowania, a dopiero na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku, gdy skarżąca zorientowała się co do słabości dotąd przywoływanej argumentacji. Sąd dał zatem wiarę zeznaniom świadków L. K., A. M. i A. Z., gdyż były one jasne i wzajemnie się uzupełniały. Zauważyć również należy, że wprawdzie w niniejszej sprawie złożenia zeznań odmówiła teściowa skarżącej E. J., również pokojowa w tym samym Hotelu, tym niemniej pokojowych było tam więcej, a pomimo to ubezpieczona nie złożyła wniosku o ich przesłuchanie. W ocenie Sądu można z tego wnosić, że ubezpieczona obawiała się, iż zeznania niespokrewnionych z nią innych pokojowych nie będą dla niej korzystne.

Trzeba ponadto zauważyć, że świadek M. K., która to sprzątała w ośrodkach płatnika na podstawie umowy zlecenia przed zatrudnieniem skarżącej, wskazała, że posprzątanie ośrodków, oddalonych od siebie o kilkanaście kilometrów wraz z dojazdem zajmowało średnio 6-8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku. Sąd w tym zakresie dał wiarę zeznaniom tego świadka.

W konsekwencji nie da się racjonalnie wytłumaczyć, w jakich godzinach ubezpieczona świadczyła pracę u płatnika składek, skoro z list obecności z Hotelu (...) wynika, że w dniu 24 sierpnia 2015r. świadczyła pracę od 8:30 do 16:30, a w dniu 25 sierpnia 2015r. pracowała ona od godz. 10:00 do godz. 20:00. Przyjąć zatem trzeba, że ubezpieczoną wyręczył w czynnościach w ośrodkach zdrowia, skoro płatnik twierdzi, że nie zdarzyło się, aby kiedykolwiek w przychodniach nie było posprzątane. Potwierdza to z kolei, że skarżąca nie świadczyła umówionej pracy osobiście.

Podzielić również należy stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 19 października 2007r. w sprawie II UK 56/07, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że „podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.”

W ocenie Sądu dokumentacja pracownicza skarżącej została sporządzona na potrzeby uwiarygodnienia tytułu do ubezpieczeń społecznych. Strony zadbały tylko o pozory zawarcia umowy o pracę i świadczenia przez ubezpieczoną pracy w ramach stosunku pracy, tj. podpisały umowę i sporządziły dokumenty z tym związane, zebrane w aktach organu rentowego. Nie da się przyjąć, że skarżąca faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika w ramach stosunku pracy. Z ich wypowiedzi na rozprawach wynika, że skarżąca de facto realizowała konkretne zadania, zlecone przez płatnika, a więc nie pozostawała ona w dyspozycji swojego pracodawcy w określonym miejscu i czasie, a jest to element niezbędny do tego, by uznać łączący strony stosunek za stosunek pracy. Brak tu jednoznacznego elementu podporządkowania.

Podkreślić należy, że skarżąca od 2013r. miała zawartą z płatnikiem składek umowę zlecenia, na podstawie której zajmować się miała myciem okien raz w miesiącu za wynagrodzeniem 100 zł miesięcznie. Zarówno skarżąca, jak i płatnik składek, a także świadek M. K. podali, że poprzednia sprzątaczką, powołaną w sprawie świadek, chciała zrezygnować z pracy, ponieważ była na ostatnim roku studiów, pisała pracę magisterską i postanowiła skupić się na nauce. Wówczas płatnik zaproponował pracę skarżącej. Zawarto umowę o pracę, ponieważ ubezpieczona miała zobowiązania komornicze i nie chciała, aby całe wynagrodzenie z umowy zlecenia zajmował komornik. Tymczasem gdy skarżąca znalazła się na zwolnieniu lekarskim w związku z urazem, którego doznała w dniu 29 sierpnia 2015r. podczas wykonywania obowiązków pracowniczych w hotelu, do pracy powróciła miała świadek K. i miała zajmować się sprzątnięciem przychodni aż do marca 2016r. Wynagrodzenie miała ona wypłacane na podstawie dniówki. Z rachunku wystawionego za sierpień 2015r. w porównaniu do rachunków za poprzednie miesiące wynika, że świadek sprzątała cały miesiąc. Nie potrafiła racjonalnie wytłumaczyć, z czego wynika brak różnicy, tj. dlaczego wynagrodzenie za sierpień 2015r. nie zostało obniżone. Co więcej, na pytanie pełnomocnika pozwanego podała, że pomogła płatnikowi z uwagi na wcześniejszą współpracę, nie oczekując niczego w zamian. Następnie twierdziła, że miała przerwę w zatrudnieniu u płatnika. Dopiero na pytanie sugerujące odpowiedź, zadane przez płatnika, podała, że miała to

być rekompensata za to, że zgodziła się nadal sprzątać w ośrodkach zdrowia. Te wątpliwości potwierdzają, że dokumentacja związana z zatrudnieniem czy to pracowników, czy zleceniobiorców, jest u płatnika prowadzona nierzetelnie, a przez to nie może skutecznie uwiarygadniać twierdzeń skarżącej i płatnika.

Zaznaczyć trzeba, że zatrudnienie przez płatnika skarżącej na podstawie umowy o pracę wiązało się dla niego z o wiele wyższym obciążeniem finansowym niż w przypadku zatrudnienia studentki M. K. na podstawie nieoskładkowanej umowy zlecenia.

W ocenie Sądu wątpliwości co do faktycznego świadczenia pracy osobiście przez ubezpieczoną, tj. w wywodzonym przez nią zakresie i w reżimie pracowniczym, wynikają także

z porównania dat rzekomego zatrudnienia, zgłoszenia do ubezpieczeń i powstania urazu w wypadku w Hotelu. Skarżąca wyjaśniła, że u płatnika składek pracowała również w soboty, tymczasem w okresie rzekomego świadczenia pracy, tj. od 24 sierpnia 2015r. do czasu powstania niezdolności do pracy, przypadała tylko jedna sobota, 29 sierpnia 2015r., gdy ubezpieczona od godz. 8:30 do 16:30 miała świadczyć pracę w Hotelu i doznać urazu. W ewidencji czasu pracy prowadzonej w ośrodku zdrowia nie odnotowano obecności skarżącej w tym dniu w pracy. Zatem stanowisko skarżącej, jakoby pracować miała u płatnika także w sobotę, nie znajduje odzwierciedlenia w zgromadzonej w sprawie dokumentacji.

Podnoszone okoliczności wskazują, że przedmiotowa umowa o pracę pomiędzy skarżącą a płatnikiem miała jedynie na celu uzyskanie przez skarżącą wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z niezdolnością do pracy, wynikającą z wypadku, którego ubezpieczona doznała w dniu 29 sierpnia 2015r. Ostateczna konkluzja musiała być taka, że przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe jedynie umocniło wątpliwości organu rentowego, dokładnie opisane w zaskarżonej decyzji. Stąd też, wobec nieistnienia stosunku pracy pomiędzy skarżącym a płatnikiem, B. J. nie podlegała w spornym okresie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika. Wobec tego, że zaskarżona decyzja odpowiada prawu, odwołanie od niej oddalono na podstawie przepisów przywołanych wyżej i art. 477<sup>14</sup>§1 kpc (punkt I. wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego (pkt II. wyroku) rozstrzygnięto na podstawie art. 98§1 i 3 kpc, art. 99 kpc, art. 105§1 kpc oraz §9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804, tj. w brzmieniu przed 27 października 2016r.). Sąd zasądził od przegrywających proces skarżącej i płatnika po 180 zł, co w sumie daje jedną stawkę minimalną w kwocie 360 zł.