

Sygn. akt IV U 1022/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia del. Agnieszka Walkowiak

Protokolant: sekretarz sądowy Mariola Konończuk

**po rozpoznaniu w dniu 24 września 2019 r. w Elblągu na rozprawie**

**sprawy z odwołań A. S. (1) i K. H. (1)**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.**

**z dnia 4 września 2018 r., nr (...), znak (...)- (...)**

**o podleganie ubezpieczeniom społecznym**

I. oddala odwołania;

II. zasądza od wnioskodawcy A. S. (1) na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. kwotę 180 zł (słowie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od wnioskodawczynie K. H. (1) na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. kwotę 180 zł (słowie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt IV U 1022/18**

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. decyzją z dnia 4 września 2018 r., nr (...), znak (...) - (...)76z-MB , znak (...)/ (...)- (...) na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit.a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm., dalej zwana „u.s.u.s.”), art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stwierdził, że K. H. (1) jako pracownik u płatnika składek A. S. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 3 kwietnia 2018 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przytoczył ustalony przez siebie obszerny stan faktyczny. Organ rentowy wskazał, że K. H. (1) od 3 kwietnia 2018 r. miała zostać zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy w cukiernio-lodziarni z minimalnym wynagrodzeniem, przy czym umowa została zawarta na czas nieokreślony. W dniu 4 czerwca 2018 r. ww. zgłosiła niezdolność do pracy z powodu dolegliwości związanych z ciążą.

W świetle zgromadzonej dokumentacji oraz wyjaśnień obu stron umowy Zakład uznał, że celem zawartej umowy o pracę nie była wola rzeczywistego jej świadczenia z jednej strony i wola korzystania z tej pracy z drugiej strony, lecz stworzenie podstawy do uzyskania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, tym bardziej, że wnioskodawczynie od dnia 1 października 2016 r. nie posiadała tytułu do ubezpieczeń społecznych, a w dniu podjęcia zatrudnienia wiedziała, podobnie jak płatnika składek, że jest w ciąży. Ponadto zdaniem Zakładu płatnik składek

nie przedłożył żadnych materialnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię, zaś przedłożone oświadczenia świadków są niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy.

W związku z powyższym Zakład uznał, że ustalenia postępowania wyjaśniającego i przedłożone przez pracodawcę dokumenty dały podstawę na dokonanie oceny działania stron jako działanie pozorne. W oparciu o ustalenia poczynione w toku postępowania wyjaśniającego Zakład uznał, iż umowa o pracę została zawarta w celu obejścia prawa i miała na celu jedynie stworzenie podstawy prawnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł płatnik składek A. S. (1), nie zgadzając się ze stanowiskiem strony pozwanej. Podniósł, że decyzja została oparta na przypuszczeniach, podejrzeniach i bezpodstawnych oskarżeniach, co podważa dobre imię firmy. Zdaniem ww. przedstawione przez niego dowody i dokumenty nie zostały dokładnie przeanalizowane. Płatnik składek potwierdził również, że miał pełną świadomość, że zatrudnił osobę ciężarną i, że początkowo zrezygnował z jej zatrudnienia w związku ze skierowaniem jej na staż, ale po zapewnieniach wnioskodawczyni K. H. (1) podjął decyzję o jej zatrudnieniu. Decyzja o zatrudnieniu również została podjęta, gdyż nikt inny nie zareagował na wywieszone ogłoszenie w lokalu. W ocenie płatnika składek wnioskodawczyni w sposób rzetelny i prawidłowy wykonywała swoje obowiązki, a na skutek incydentu w jej domu doszło do tego, że musiała udać się do lekarza i oświadczyła mu, że musi przeprowadzić się do innego miasta oraz nie będzie mogła kontynuować zatrudnienia.

Odwołanie od powyższej decyzji również złożyła wnioskodawczyni K. H. (1), która wniosła o zmianę decyzji, podnosząc, że zaskarżona decyzja jest niezgodna ze stanem faktycznym, fakt jej zatrudnienia potwierdzili świadkowie, zaś zatrudnienie znalazła za pośrednictwem Urzędu Pracy. Zdaniem skarżącej umowa została zawarta na czas określony, gdyż taką konieczność przewidywał Kodeks pracy, a ona sama posiadała wykształcenie i doświadczenie w pracy jako sprzedawca w ciastkarni.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. w odpowiedzi na powyższe odwołania wniósł o ich oddalenie. W uzasadnieniu pozwany podtrzymał argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Nadto wskazał, że przedstawiona dokumentacja przez płatnika składek ma jedynie potwierdzać w sposób formalny zatrudnienie wnioskodawczyni.

Pozwany wniósł o zobowiązanie płatnika składek do przedłożenia szeregu dokumentacji pracowniczej oraz po zwróceniu się o dokumentację medyczną do placówek medycznych i Powiatowego Urzędu Pracy w E. o przedłożenie dokumentacji dotyczącej K. H. (1) oraz kwestii kierowania osób na staż u płatnika składek.

Postanowieniem z dnia 31 grudnia 2018 r. powyższe sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W piśmie przygotowawczym z dnia 30 stycznia 2019 r., ustosunkowując się do zarzutów pozwanego, płatnik składek – A. S. (2) przedstawił wyjaśnienia podobne w treści jak w odwołaniu, wskazując, że nie czuje się stroną skarżącą decyzję pozwanego, a jedynie wyraził swoją opinię. Na rozprawie w dniu 23 lipca 2019 r. podtrzymał jednak swoje odwołanie od zaskarżonej decyzji.

### **Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

Płatnik składek A. S. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...) w J. od 19 grudnia 2008 r., której głównym przedmiotem jest stolarstwo. Od maja 2012 r. przedmiotem jego działalności gospodarczej jest również sprzedaż ciast, wyrobów cukierniczych, lodów i kawy na wynos. Początkowo ciastkarni-lodzirnia była prowadzona przy innej ulicy w T., potem płatnik składek postanowił otworzyć większy lokal przy ul. (...). Wcześniej w prowadzeniu lokalu gastronomicznego pomagali członkowie rodziny – żony i córki. Ponadto korzystał on ze wsparcia z Powiatowego Urzędu Pracy w E. przez zatrudnianie stażystów.

Płatnika składek poszukiwał pracowników poprzez ogłoszenie wywieszzone na witrynie lokalu oraz poprzez zgłoszenie zapotrzebowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w E..

Ubezpieczona K. H. (1) ma wykształcenie zawodowe, odbywała 3 letnią praktykę w sklepie spożywczym w B., następnie zaszła w ciążę, i po skończeniu praktyki i szkoły, nie była nigdzie zatrudniona, nie posiadała żadnego tytułu ubezpieczenia społecznego, tj. w okresie od 1 października 2016 r. do 14 lutego 2018 r. W okresie od 15 lutego do 2 kwietnia 2018 r. była zarejestrowana jako osoba bezrobotna.

W tym czasie przez okres ponad 2 lat opiekowała się dzieckiem, natomiast o drugiej ciąży dowiedziała się na przełomie lutego/marca 2018 r., wówczas nie była nigdzie zatrudniona. Mieszka w tej samej miejscowości, co płatnik składek, chciała się zatrudnić, więc zgłosiła się do niego celem podjęcia zatrudnienia, płatnik składek zaproponował wówczas, że może u niego odbywać staż. Wnioskodawczynie chciała zatrudnić się na umowę o pracę.

W dniu 15 marca 2018 r. wnioskodawczynie K. H. pobrała skierowanie na staż u płatnika składek na stanowisko kelner na okres 6 miesięcy, który miał się rozpocząć w dniu 3 kwietnia 2018 r. K. H. (1) w dniu 28 marca 2018 r. złożyła do Powiatowego urzędu pracy w E. pismo zawierające oświadczenie o rezygnacji ze stażu, jako przyczynę rezygnacji podała okoliczność, że jest w ciąży. W tym samym dniu wpłynęło również pismo od pracodawcy z informacją o niepodjęciu stażu przez ww., jak również z prośbą o skierowanie innego kandydata wskazanego przez pracodawcę.

Z uwagi na ciężką sytuację rodzinną i materialną, wnioskodawczynie ponownie zgłosiła się do płatnika składek i poprosiła go aby ją zatrudnił. Miała ona pracować codziennie od poniedziałku do piątku w godz. 9-17. Do jej obowiązków miało należeć: sprzedaż lodów, obsługa klientów. Pracę miała rozpocząć od 4 kwietnia 2018 r. Podpisywała listy obecności pracodawcy. Wynagrodzenie było wypłacane gotówką, podpisywała odbiór pieniędzy. Do zakresu jej obowiązków należało przygotowanie produktów, sprzedaż, także sprzątanie, dbanie o czystość.

W okresie od 16 kwietnia do 31 maja 2018 r. staż odbywała również w tym lokalu świadek D. W..

Według wyjaśnień i zeznań wnioskodawczynie K. H. (2) pracowała ona u płatnika składek do czerwca, kiedy to zaczęły się upały, a od maszyn od lodów i gofrów było dodatkowo gorąco, wnioskodawczynie miała w związku z tym mieć trudności z warunkami pracy i udała się do lekarza, otrzymała wówczas zwolnienie lekarskie. Z uwagi na to, że umowa o pracę była zawarta na czas nieokreślony, po urodzeniu córki wnioskodawczynie miała wrócić do pracy przed wakacjami 2019 r. Nie zrobiła tego.

Ubezpieczona nie została skierowana na badania do lekarza medycy pracy celem stwierdzenia braku przeciwwskazań do podjęcia pracy na stanowisku sprzedawcy w cukiernio-lodziarni, ani też nie sporządzono kserokopii książeczki sanepidowskiej (bądź skierowano na badanie sanitarno-epidemiologiczne i wyrobienie książeczki sanepidowskiej), w której zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa wskazany byłby termin, w jakim wygasa ważność orzeczenia lekarskiego o dopuszczeniu do pracy na stanowisku zgodnie z zawartą umową.

W związku z niezdolnością do pracy ubezpieczonej, żona płatnika składek przejęła obowiązki ubezpieczonej oraz częściowo córka, skrócił również czas pracy cukierni, nie było też spodziewanego obrotu jaki zakładał, a jaki był rok wcześniej. Formalnie nie została zatrudniona żadna osoba na czas nieobecności wnioskodawczynie. Obecnie od kwietnia 2019 r. jest zatrudniona jedna osoba na stażu która pracuje, która pracuje razem z żoną płatnika na zmiany.

Ubezpieczona K. H. (1) otrzymywała w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r. zasiłek rodzinny, dodatek do zasiłku rodzinnego, jednorazową zapomogę z tytułu urodzenia dziecka, świadczenie rodzicielskie oraz świadczenie wychowawcze, łącznie w tym okresie pobrała świadczeń na kwotę 27610,10 zł.

(dowód: akta rentowe ZUS, informacje z Powiatowego Urzędu Pracy w E. k. 83-84,120 ; akta osobowe i dokumentacja pracownicza k.65; dokumentacja medyczna k.87; dokumentacja dotycząca odbycia stażu przez D. W. k. 107; dokumentacja z (...) (...) w T. k. 131, 135-136, wyjaśnienia i zeznania wnioskodawczynie K. H. (1) złożone na rozprawie w dniu 23 lipca 2019 r. i w dniu 20 sierpnia 2019 r. oraz wyjaśnienia i zeznania płatnika składek A. S. (2) złożone na

rozprawie w dniu 23 lipca 2019 r. i w dniu 20 sierpnia 2019 r. – e protokoły k. 94-102, 127-129 ; zeznania świadka D. W. złożone na rozprawie w dniu 24 września 2019 r. – e protokoły k. 155-157)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz aktach rentowych pozwanego, a nadto przedstawionych przez skarżących, których domniemanie prawdziwości wynika z art. 244 i nast. k.p.c., a ponadto ich wiarygodność nie została podważona przez żadną ze stron. Stan faktyczny został również ustalony na podstawie częściowych wyjaśnień i zeznań ubezpieczonej K. H. (1), płatnika składek A. S. (1) oraz świadków: D. W., W. S. i M. P., które Sąd uznał za niewiarygodne w części w zakresie okoliczności zawarcia umowy o pracę, faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną, czasu pracy oraz jego zakresu obowiązków.

### **Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

W ocenie Sadu oba odwołania nie zasługiwały na uwzględnienie z przyczyn wskazanych poniżej.

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 u.s.u.s. 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 K. H. (1) wymienionym ubezpieczeniom w postaci pozostawania przez nią w stosunku pracy.

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 (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 listopada 2005 r. sygn. akt 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 kp 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.

Zatem art. 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., sygn. akt 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). Umowę o pracę uznaje się więc za zawartą dla pozorów, jeżeli obie strony miały świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie z niej korzystać. Zdaniem Sądu, pozornosc zawarcia umowy o pracę wystąpi, gdy oświadczenia stron zawarte w umowie o pracę zawierają elementy stosunku pracy określone w art. 22 k.p., jednakże strony faktycznie nie zamierzały realizować zapisów z umowy o pracę, tworząc jedynie fikcję w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Skutkiem zawarcia pozornej umowy o pracę jest jej bezwzględna nieważność i brak wywoływania skutków prawnych.

Należy podkreślić, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym, które cechuje się kontrydiktoryjnością. Oznacza to, iż strony wywodzące z określonych faktów skutki prawne obowiązane są te fakty udowodnić (art. 232 k.p.c.). 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 k.c.).

Przenosząc te rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy przyjąć, że dowody zaprezentowane przez ubezpieczoną oraz skarżącego płatnika składek w toku postępowania jurysdykcyjnego nie potwierdziły, iż płatnika

składek A. S. (2) i ubezpieczoną K. H. (1) łączył stosunek pracy, i z tego tytułu podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 3 kwietnia 2018 r.

W pierwszej kolejności w ocenie Sądu zasadne jest zakwestionowanie przez pozwanego potrzeby tworzenia stanowiska pracy. Należy w tym miejscu zauważyć, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno – organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., sygn. akt II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 1997 r., sygn. akt II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., sygn. akt II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 13, poz. 449). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, że płatnik do tej pory nie zatrudniał żadnego pracownika, miał jedynie w 2015 r. osobę na stażu, zaś obowiązki w cukiernio-lodziarni wykonywała jego żona oraz córki. Jak wynikało z wyjaśnień i zeznań płatnika składek prowadzenie cukiernio-lodziarni przez cały rok było nieopłacalne, same zaś obroty firmy w 2018 r. były niewielkie i firma mogła ponieść niewielkie środki finansowe w związku ze stażem z urzędu pracy. Analiza materiału dowodowego wskazuje, że trudno przyjąć, że po stronie pracodawcy istniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika na umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawcy.

Wątpliwości budzi również kwestia samych okoliczności zatrudnienia ubezpieczonej. Na rozprawie w dniu 23 lipca 2019 r. płatnik składek, składając wyjaśnienia w przesłuchaniu informacyjnym parokrotnie zmieniał stan faktyczny co do okoliczności zrezygnowania ze stażu odnośnie ubezpieczonej i przyjęcia na staż D. W..

Ponadto jego wyjaśnienia w tym zakresie nie pokrywały się z informacją pozyskaną z Powiatowego Urzędu Pracy w E.. Płatnik składek wyjaśniał, że ubezpieczona miała podjąć się stażu i pracować przez kilka dni, po czym na skutek informacji o tym, iż jest ona w ciąży, zrezygnował z jej stażu. Tymczasem jak wynika z informacji z ww. instytucji ubezpieczona miała rozpocząć staż od dnia 3 kwietnia 2018 r., zaś informacja o rezygnacji ze stażu wpłynęła od niej i pracodawcy w dniu 28 marca 2018 r. Zatem zachodzi pytanie ile dni i kiedy ubezpieczona przepracowała u płatnika składek w ramach skierowania z Powiatowego Urzędu Pracy w E..

Ponadto płatnika składek wyjaśniał, że ubezpieczona miała poprosić o jej zatrudnienie na umowę o pracę, gdyż była w ciężkiej sytuacji materialnej i rodzinnej, pomijając fakt, że zgodnie z wyjaśnieniami ubezpieczonej od początku chciała zostać zatrudniona przez ww. na umowę o pracę. Jak wynika z informacji i decyzji z (...) (...) w T. pobierała ona szereg świadczeń, a więc miała środki do życia.

Podobnie niewiarygodne są wyjaśnienia i zeznania ww. co do okoliczności potrzeby pozyskania zaświadczenia lekarskiego przez ubezpieczoną. W odwołaniu skarżący wskazał, że wynikało to z incydentu rodzinnego ubezpieczonej, podczas którego doznała ona przemocy fizycznej, to spowodowało pogorszenie samopoczucia u ubezpieczonej, tymczasem ona sama stwierdziła, że pogorszenie jej stanu zdrowia wynikało z warunków pracy w ciastkarnio-lodziarni, spowodowanych warunkami atmosferycznymi oraz wydzielanym ciepłem przez maszyny w lokalu.

Wątpliwości również budzi zakres czynności, które miała wykonywać ubezpieczona, jak i czas ich wykonywania. Ona sama wyjaśniała, że pracowała od poniedziałku do piątku na zmiany w godzinach od 9.00 do 17.00, czasami pracowała w niedzielę i wtedy mogła odbierać dni wolne. Natomiast przeczy temu dokumentacja w postaci list obecności, gdzie brak adnotacji o pracy ubezpieczonej w niedziele.

Ponadto powyższe stoi również w sprzeczności z zeznaniami świadków: D. W., czy świadków: W. S. i M. P.. Wszystkie one zeznały, że ubezpieczona miała świadczyć pracę również w soboty i niedziele, jak również w lipcu, sierpniu i we wrześniu. Ponadto świadkowie W. S. i M. P. potwierdziły w oświadczeniach złożonych w organie rentowym, że

ubezpieczona miała wykonywać pracę od 3 kwietnia do 1 czerwca 2018 r., gdy po pierwsze ubezpieczona zaczęła pracę od 4 kwietnia 2018 r., a w okresie od 28 maja do 1 czerwca 2018 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. To ostatnie też wzbudza wątpliwości, że są to dni przed weekendem, a od poniedziałku (4 czerwca 2018 r.) ubezpieczona staje się niezdolna do pracy. Świadkowie ci również zeznali, że poza ubezpieczoną i żoną płatnika składek nikogo więcej nie widzieli w czasie, gdy przebywały w lokalu, a przecież staż odbywała tam również świadek D. W. i to codziennie.

Te ostatnie, jak i dokumentacja pracownicza, podważa wiarygodność zeznań tych świadków w zakresie potwierdzenia zatrudnienia ubezpieczonej i faktycznego wykonywania przez nią pracy na rzecz płatnika składek.

Jak wynika z dowodów w trakcie nieobecności ubezpieczonej spowodowanej niezdolnością do pracy, płatnik składek nie zatrudnił nowego pracownika, a obowiązki, które miała wykonywać ubezpieczona, wykonywała żona lub córki. Nie potwierdzili tego słuchani w sprawie świadkowie.

W ocenie Sądu działania płatnika składek nie były racjonalne, a jedynie potwierdzają, że zatrudnienie ubezpieczonej było fikcyjne.

Faktem jest, że ubezpieczona podpisywała listy obecności, jednakże wobec braku potwierdzenia danych oraz sprzeczności wskazanych powyżej, nie można przyjąć je jako wiarygodny dowód w sprawie.

Kolejną sprawą, która przemawia za przyjęciem, że przedmiotowa umowa o pracę została zawarta dla pozorów jest okoliczność związana z badaniem lekarskim, gdzie ubezpieczona miała przedstawić książeczkę zdrowia, która następnie zgubiła w trakcie przeprowadzki. Książeczka sanitarno-epidemiologiczna to dokument świadczący o zdrowiu oraz braku zakaźnych drobnoustrojów w organizmie pracownika. Pracodawca może wymagać, aby posiadały ją nowo zatrudniane osoby. Książeczka sanepidowska sprawdza nosicielstwo bakterii z rodzaju Salmonella oraz Shigella. Są one chorobotwórczymi patogenami. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2006 r. w sprawie badań do celów sanitarno-epidemiologicznych, osoby pracujące w gastronomii, branży spożywczej, mające kontakt z chorymi w szpitalach lub innych placówkach zdrowia albo opiekujące się dziećmi mają obowiązek wykonania badań wykluczających zakażenie pałeczkami duru brzuszego, durów rzekomych A, B i C i innymi pałeczkami z rodzaju Salmonella i Shigella. Na podstawie wyników badań lekarz medycyny pracy wpisuje odpowiednie orzeczenia do książeczki sanepidowskiej. Chodzi o to, żeby zapobiec występowaniu zagrożenia epidemii. W przypadku zaginięcia lub zniszczenia książeczki sanepidowskiej istnieje możliwość uzyskania duplikatu w terminie do 5 lat od jej wystawienia. Należy zgłosić się do powiatowej stacji sanepidu, a następnie udać się do lekarza medycyny pracy, który przeprowadzał wcześniej badania. Wyniki powinny zostać przepisane do duplikatu dokumentu. W trakcie postępowania sądowego ani ubezpieczona ani płatnik składek nie przedstawili duplikatu takiej książeczki, tym bardziej, że zgodnie z zeznaniami ubezpieczonej ma ona zamiar powrócić do pracy u płatnika składek. Oczywiście stoi to w sprzeczności z tym, co wskazał płatnik składek w odwołaniu, o rzekomej wyprowadzce ubezpieczonej do innego miasta.

Należy podkreślić, że powołanym w sprawie świadkom Sąd nie dał wiary, gdyż te zeznania są niespójne między zeznaniami skarżących, sprzeczne z tym co zeznali i wyjaśnili ww. Także Sąd odmówił wiary wyjaśnieniom i zeznaniom skarżącym w zakresie w jakim dotyczyły one okoliczności zawarcia umowy, rzeczywistego wykonania jej oraz zamiaru w jakim została ona zawarta, albowiem są one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Należy pamiętać, że dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych decyduje faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 26 lutego 2013 r., sygn. akt I UK 472/12; z dnia 11 września 2013 r., sygn. akt II UK 36/13). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p (por. wyrok Sądu Apelacyjnego

w Katowicach z dnia 5 lipca 2018r., sygn. akt III AUa 297/18, LEX nr 2535353). Faktem jest, że ubezpieczony miał świadczyć pracę do 1 kwietnia 2016 r., kiedy to skorzystał za zgodą pracodawcy z urlopu bezpłatnego oraz do czasu niezdolności do pracy, jednakże w ocenie Sądu okoliczności ustalone powyżej wskazują, że podejmowane przez niego działania miały jedynie na celu wprowadzić w błąd pozwanego co do celu zawarcia umowy o pracę i jej pozorności, służyły obejściu prawa przez strony rzekomej umowy.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie skarżący nie sprostali ciężącemu na nich obowiązkowi wykazania, że strony łączył stosunek pracy, gdyż brak jest realizacji elementów składających się na stosunek pracy. Należy zatem uznać, że decyzja pozwanego okazała się prawidłowa.

W świetle powyższego Sąd doszedł do wniosku, iż brak było podstaw do uznania, iż w spornym okresie K. H. (1) powinna podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Wobec tego, że zaskarżona decyzja odpowiada prawu, a odwołania od niej oddalono na podstawie przepisów przywołanych wyżej i art. 477<sup>14</sup> § 1 kpc (punkt I. wyroku).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).