

Sygn. akt VI P 767/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2017 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	SSR Agnieszka Turowska
<b>Protokolant:</b>	Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy powództwa M. T.

przeciwko B. T. (1)

o wynagrodzenie

1. Oddala powództwo ;
2. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego ;

Sygn. akt VI P 767/15

## UZASADNIENIE

Powód M. T. wniósł o zasądzenie od B. T. (1) kwoty 42.000 zł wraz z ustawowymi licznymi:

- a) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 listopada 2012 r. do dnia zapłaty,
- b) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty,
- c) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty,
- d) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty,
- e) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty,
- f) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty,
- g) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty,
- h) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty,
- i) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty,
- j) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty,

- k) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 września 2013 r. do dnia zapłaty,
- l) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 października 2013 r. do dnia zapłaty,
- m) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 listopada 2013 r. do dnia zapłaty,
- n) od kwoty 3.000 zł od dnia 11 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty

oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego w okresie od 19 stycznia 2009 r. do 30 listopada 2013 r. na stanowisku technologa produkcji obuwia. Mimo ustalonego wynagrodzenia na kwotę 3.000 zł miesięcznie, powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia za wykonywaną pracę, począwszy od dnia nawiązania stosunku pracy.

W dniu 30 listopada 2013 r. powód przesłał pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jednakże w tym samym dniu otrzymał pismo od pozwanego z informacją o likwidacji jego stanowiska.

Pozwany B. T. (1) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Pozwany wskazał, że przekazywał powodowi kwoty wynagrodzenia za pracę „do ręki”, nie wymagając potwierdzenia tego faktu.

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

B. T. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. B. T. (1), A. T. z siedzibą w S..

(...)została zapoczątkowana przez ojca stron postępowania.

W dniu 1 lipca 1990 r. B. T. (2), M. T., B. T. (1) i B. K. zawarli umowę spółki o nazwie (...) zakład produkcyjno – usługowy (...) s.c.

Aneksiem (...) do umowy spółki z dnia 27 grudnia 1999 r. B. T. (2) wypowiedziała swój udział w spółce. Następnie w dniu 2 marca 2001 r. wspólnicy ustalili, że każdy z nich ma prawo do reprezentowania jednoosobowo spółki i podpisywania w imieniu spółki oraz występowania przed organami państwowymi, w tym podatkowymi we wszystkich postępowaniach dotyczących spraw spółki.

Podział zadań w spółce zasadniczo był taki, że powód zajmował się szeroko rozumianą produkcją, a więc od projektów obuwia, przez zakup materiałów, naprawę i wymianę maszyn, a także bezpośredni nadzór nad wykonywaną przez zatrudnionych pracowników pracą. Pozwany zaś zajmował się działalnością spółki w zakresie formalnym, a więc rozliczeniami księgowymi, zapłatami za towar, wypłatą wynagrodzenia, uiszczeniem należności publicznoskarbowych. Siostra stron z uwagi na miejsce zamieszkania, tj. w W., de facto w ogóle nie uczestniczyła w działalności spółki, jedynie sygnowała swoim podpisem dokumenty, w zakresie, w jakim potrzebna była zgoda wszystkich współników.

Z uwagi na pogarszający się stan zdrowia powoda wyszła propozycja, by został on zatrudniony na podstawie umowy o pracę w rodzinnej firmie, co pozwoli na uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powód z uwagi na to, że były nieregularne lub też brak płatności w zakresie ubezpieczeń społecznych, będąc osobą prowadzącą działalność gospodarczą nie uzyskałby świadczeń. Ustalono, że powód będzie pracownikiem B. T. (1).

Nadto wystąpienie przez powoda ze spółki i zatrudnienie go w oparciu o umowę o pracę miało na celu ułatwienie kontaktów z bankami i innymi instytucjami, a także uchylenie się od ciężarów zobowiązań finansowych spółki.

Strony postępowania zawarły układ, że powód wystąpi ze spółki formalnie i by uzyskiwać należne świadczenia z ubezpieczenia w razie niezdolności do pracy zostanie zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Jedynym współnikiem poza pozwanym miała być jego żona A. T., co miało ułatwić dalsze prowadzenie firmy, która borykała się z coraz większymi trudnościami finansowymi.

W dniu 31 grudnia 2008 r. powód M. T. wystąpił ze spółki, a z dniem 1 stycznia 2009 r. została przyjęta A. T., która objęła bezpośrednią obsługę klienta, sprzedaż hurtową oraz sprzedaż detaliczną internetową.

W dniu 31 grudnia 2008 r. została sporządzona umowa o pracę pomiędzy stronami, na mocy której powód M. T. miał świadczyć pracę na stanowisku głównego technologa produkcji obuwia w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 2 stycznia 2009 r. na czas nieokreślony. Ustalona między stronami kwota 3.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę stanowić miała zabezpieczenie przyszłości emerytalnej powoda.

Powód nie podpisał umowy o pracę, z uwagi na to, że nie dostał jej do podpisu. Gdyby umowa o pracę została mu przedłożona, złożyłby stosowne podpisy.

Powód nie podpisywał się na liście obecności. Do pracy przychodził prawie codziennie, tj. zgodnie z ustalonym systemem pracy – początkowo cztery dni w tygodniu od 6:00 do 16:00, a następnie trzy dni w tygodniu, tak jak czynił to będąc współnikiem spółki. Godziny pracy powoda nie uległy zmianie, choć zasadniczo nigdy nie były sztywno określone, bowiem powód jako współnik zasadniczo poświęcał niezbędny czas na wykonanie zadań na rzecz spółki.

W związku z zawarciem umowy o pracę zakres wykonywanych przez powoda obowiązków nie uległ żadnej zmianie. Powód, tak jak dotychczas, dowoził pracowników do zakładu, nadzorował czynności związane z produkcją obuwia, naprawiał sprzęt, pracował w godzinach wymaganych aktualną sytuacją w zakładzie pracy, ilością zleceń, produkcji. Powód dalej zajmował się tym samym, czym przez cały okres bycia współnikiem. Pozwany stosunku pracy z powodem nigdy nie traktował jak pracownik – pracodawca. Powód miał samodzielne stanowisko i robił to, co postanowił. Nie był pracownikiem, wykonywał bowiem pracę potrzebną firmie. W sytuacji, gdy nie było zamówień i nie szła produkcja, powód sam decydował o zakresie swoich prac, nikt mu nie wyznaczał żadnych zadań, nie miał faktycznego przełożonego, nie pracował pod kierownictwem. Powód w dalszym ciągu był traktowany jako współnik, mimo, że formalnie wystąpił ze spółki.

W zakresie finansów powwany dokonywał wpłat bezpośrednio na konto Banku (...) z tytułu zadłużenia powoda lub przekazywał niezbędny środek w celu spłaty zadłużenia na karcie kredytowej. Dokonywał również opłat za telefon, z którego korzystał powód i jego córka, a także przekazywał środki finansowe na zakup paliwa, czy też opłacał ubezpieczenie za samochód powoda, rachunki za energię czy gaz. Zwyczajowo środki, które zostały po opłaceniu należności pracowniczych i innych zobowiązań były dzielone pomiędzy strony. Powód uzyskiwał średnio 150-200 zł tygodniowo, przy czym nie kwitowano odbioru gotówki.

(dowód: umowa spółki k: 216-218; aneks (...) do umowy spółki k: 219-221; umowa o pracę – akta osobowe powoda; listy obecności k: 113-133; potwierdzenie transakcji k: 37, faktury k: 86-112), zeznania powoda M. T. k: 248-249 (nagranie z rozprawy z dn. 24.04.2017r. 01:22:01-01:56:44) w zw. z k: 195-196-197 (nagranie z rozprawy z dn. 23.05.2016r. 00:06:46-00:39:27); zeznania pozwanego B.T. (1)k: 249-250 (nagranie z rozprawy z dn. 24.04.2017r. 01:56:44-02:19:36) w zw. z k: 197-198 (nagranie z rozprawy z dn. 23.05.2016r. 00:39:27-00:55:20 oraz k: 210-212 nagranie z rozprawy z dn. 25.10.2016r. 00:04:33); zeznania świadka D. T. k: 212-213 (nagranie z rozprawy z dn. 25.10.2016r. 00:30:28-00:43:12) oraz k.: 246-247 (nagranie z rozprawy z dn. 24.04.2017r. 00:01:43-00:39:37); zeznania świadka A. T. k: 247-248 (nagranie z rozprawy z dn. 24.04.2017r. 00:40:43-01:18:01)

Pozwany wystawił w dniu 30 listopada 2013 r. świadectwo pracy, wskazując, że powód był zatrudniony w okresie od 19 stycznia 2009 r. do 30 listopada 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiska technologa produkcji obuwia. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych pracodawcy – likwidacja stanowiska pracy.

(dowód: świadectwo pracy k: 9-10)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo M. T. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o dowody z dokumentów, których wiarygodności i rzetelności nie kwestionowała żadna ze stron. A nadto w oparciu o zeznania stron jak również przesłuchanych w toku postępowania świadków.

Zeznania zarówno powoda jak i pozwanego zasadniczo pozostawały koherentne tak w relacji ze sobą jak i zeznaniami świadków oraz dowodami z dokumentów. Strony postępowania zgodnie twierdziły, iż zawarcie umowy o pracę z powodem i uprzednie wystąpienie jego ze spółki jako współnika było swoistym „układem” ze uwagi na stan zdrowia powoda a także sytuację finansową spółki. Także kwestie wzajemnych rozliczeń, tj. przekazywania środków finansowych na bieżące opłaty za media, paliwo, spłaty karty kredytowej czy wreszcie przekazywanej gotówki. Zeznania te potwierdzili świadkowie D. T. i A. T..

W zasadzie jedynie zgola odmienna ocena przekazywanych środków pieniężnych powodowi przez powoda stanowiła podstawę sporu zawisłego przed tutejszym Sądem. Wskazać bowiem należy, że powód przyznał, iż otrzymywał pieniądze na paliwo, rachunki, spłatę karty kredytowej oraz 150-200 zł tygodniowo, przy czym uważał, że nie jest to wynagrodzenie za pracę, stąd wniesione powództwo do Sądu pracy. Pozwany zaś, zgodnie z wieloletnią tradycją w firmie, przekazywał powodowi środki finansowe ww. tytułem, jak to miało miejsce dotychczas, co stanowiło udział w zysku firmy, którym strony się dzieliły.

W ocenie Sądu zeznania świadka D. T. jak również A. T. zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności albowiem korespondowały z oświadczeniami procesowymi stron, jak również dowodami z dokumentów. Sąd miał na uwadze, że świadkowie są żonami stron, jednakże mając na uwadze, że strony prowadziły rodzinną firmę i równie mocno były zaangażowane w jej prowadzenie, znały doskonale okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia w sprawie. Przy czym tak zeznania świadków jak i samych stron postępowania w pełni ze sobą korespondowały.

Pozwany cofnął wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków wskazanych w odpowiedzi na pozew.

Podkreślenia wymaga, iż ustalony stan faktyczny był zasadniczo bezsporny co do okoliczności podjęcia decyzji o wystąpieniu powoda ze spółki, sporządzeniu umowy o pracę i dokonania stosownych zgłoszeń oraz formy rozliczeń między stronami.

Sąd a quo, by móc dokonać merytorycznej oceny żądania powoda, w pierwszej kolejności musiał ustalić, czy strony zawarły stosunek pracy, a dopiero następnie rozważyć, czy przekazywane środki finansowe stanowiły część czy całość wynagrodzenia, czy udział powoda w dochodach spółki.

O uznaniu stosunku łączącego stron za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

W myśl art. 22 § 1 (Kodeksu pracy, dalej k.p.) przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika. Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku ( sygn. akt I PKN 416/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr

24, poz. 775) brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98). Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a nie jej rezultat. Pracodawca może również wymierzać określone przepisami prawa pracy kary w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22 § 1 k.p.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy w celu dokonania oceny zasadności żądania musiał badać, czy pomiędzy powodem a pozwanym istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Podkreślenia wymaga, iż zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może, zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi, zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być, więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Z uwagi na stanowiska stron postępowania, wskazywane okoliczności leżące u podstaw wystąpienia powoda ze spółki oraz formalnego nawiązania stosunku pracy, do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między powodem a pozwanym jest nieważna, nie doszło bowiem faktycznie do nawiązania stosunku pracy. Dokonane bowiem w sprawie ustalenia potwierdzają stanowisko, że sporządzenie umowy o pracę przez B. T. (1) z M. T. i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 19 stycznia 2009 roku są czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku ze stanem zdrowia powoda i sytuacją finansową spółki.

Wobec konsekwentnych zeznań zarówno powoda jak i pozwanego, a także świadków słuchanych w toku postępowania, wskazać należy, że strony zawarły swoisty „układ”, że M. T. wystąpi ze spółki z ostatnim dniem roku 2008, a od następnego dnia zostanie z nim zawarta umowa o pracę. Przy czym bezsporne było, że powód zatrudniony na stanowisku technologa produkcji obuwia w oparciu o umowę o pracę w dalszym ciągu wykonywał tożsame czynności jak te kiedy był współnikiem spółki. To powód samodzielnie decydował o zakresie prac, jakie będzie wykonywał, w jakich godzinach. W dalszym ciągu pełnił nadzór nad pracownikami przy produkcji. Żadne jego zadania, forma i termin ich wykonania nie podlegały pod kierownictwo współników spółki cywilnej tj. A. T. czy też B. T. (1). Powód nie podpisywał także listy obecności jak inni pracownicy. Relacje pracownik – pracodawca nigdy nie zostały nawiązane, a powód dalej wykonywał pracę jak współnik, podejmując decyzje w zakresie produkcji tak jak przed formalnym sporządzeniem umowy o pracę. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że pozwany konsekwentnie wskazywał, a powód

potwierdzał tą okoliczność, iż nic nie zmieniło się w zakresie wykonywanej pracy po wystąpieniu przez powoda ze spółki i sporządzeniu umowy o pracę, w dalszym ciągu wykonywał on tożsame czynności.

W tym miejscu wskazać jednak należy, że samo zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania ochrony ubezpieczeniowej w związku chorobą w żadnym razie nie uzasadnia wyłączenia z ubezpieczeń społecznych. Ustaleniu podlegać powinno zatem, czy strony miały rzeczywisty zamiar wywołania skutków prawnych wynikających z pozornego oświadczenia woli, przy czym brak tego zamiaru dotyczy samej treści czynności prawnej (np. brak zamiaru świadczenia oznaczonej w umowie pracy) (tak też Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 10 maja 2016 roku, sygn. akt III AUa 1467/15, publ. LEX nr 2062051).

Zgodnie z art. 83 § 1 (Kodeksu cywilnego, dalej k.c.) nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Główną cechą czynności pozornej jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie łączą się z oświadczeniem określonej treści. Zachodzi wtedy świadoma,

z góry założona sprzeczność między złożonym oświadczeniem, a realnym zgodnym zamiarem obu stron czynności prawnej. Celem zaś tego działania jest, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2004 roku w sprawie o sygn. akt III CK 456/02 (publ. Legalis nr 68095), „upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana”. Konsekwencją takiego działania jest uznanie takiego oświadczenia za nieważne, pozbawione cechy konstytutywności. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Czynność prawna pozorna to taka, która zawiera następujące elementy: 1) oświadczenie musi być złożone tylko dla pozorów, 2) oświadczenie musi być złożone drugiej stronie, 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregokolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozorów nie chce, aby powstały takie skutki prawne, jakie normalnie prawo łączy z tego typu oświadczeniem, ponieważ nie chce w ogóle wywoływać żadnych skutków (pozorność czysta) albo chce wywołać inne te, które wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (pozorność kwalifikowana). Za pozorne uznać można jedynie oświadczenia woli skierowane do określonego adresata, który zgadza się na pozorność danej czynności prawnej. Zgoda musi być wyraźna i nie budzić żadnych wątpliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 1998 roku (sygn. akt II CKN 816/97), publ. LEX nr 56813 „nieważność czynności prawnej z powodu pozorności złożonego oświadczenia woli może być stwierdzona tylko wówczas, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie tak, że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadza” (wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97, Lex nr 56813). Zgoda drugiej strony czynności prawnej na jej pozorność musi być wyrażona najpóźniej w chwili jej dokonywania. Czynność prawna pozorna jest dotknięta nieważnością bezwzględnie i nie wywołuje żadnych skutków prawnych od początku (ex tunc).

Podkreślenia przy tym wymaga, że ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2006 roku, sygn. akt II PK 163/05, publ. OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Powołane przepisy stanowią odrębne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność pozorna jest zawsze nieważna. Niekiedy ważna może być czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (por. np. W. W., Obejście prawa jako przyczyna nieważności czynności prawnej, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1999 nr 1, s. 69).

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako

obejście prawa. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (tak też SN w wyroku z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, publ. LEX nr 531865).

Sąd Rejonowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex nr 590241), zgodnie z którym, o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Nadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), stwierdza, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano z kolei, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić zarzutów zawarcia umowy o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym jednak warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowane byłoby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 sierpnia 2013 roku, sygn. akt II UK 11/13 (LEX nr 1375189), jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.). Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być zatem nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy w celu oceny zasadności żądania powoda M. T. musiał ustalić, czy pomiędzy powodem a pozwanym istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma wątpliwości, być zresztą nie może wobec oświadczeń procesowych stron postępowania, że umowa o pracę spisana przez M. T. i B. T. (1) miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. W istniejącym stanie faktycznym należy stwierdzić, że strony zawierając umowę o pracę miały zamiar wywołania innych skutków prawnych niż te, które wynikają z umowy o pracę oraz jednocześnie próbowały przez jej zawarcie wprowadzić w błąd osoby trzecie, co do dokonanej czynności. Umowa o pracę z dnia 19 stycznia 2009 r. ma zatem charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie powodowi skorzystania ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z chorobą, a także zapewnienie uprawnień emerytalnych na wyższym poziomie,

a nie świadczenie pracy w ramach zawartej umowy. Nadto nie można zapominać, że w związku z pogarszającą się sytuacją finansową spółki, powód nie chciał przyjmować dalszych zobowiązań kredytowych, obciążających jego majątek. Zawarta umowa o pracę stanowić miała narzędzie do realizacji tych celów.

W konsekwencji fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę, nie mogło stanowić podstawy do uznania roszczenia powoda o zasądzenie kwoty 42.000 zł tytułem niewypłaconego przez powoda wynagrodzenia.

Sąd w oparciu o treść art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 80 kp a contrario oddalił powództwo.

Na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego z uwagi na jego trudną sytuację majątkową, a także zdrowotną.