

Sygn. akt IV U 275/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2017 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Kowalska-Kulik

Protokolant: st. sekr. sąd. Sylwia Ciągło

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2017 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

odwołania M. P. oraz (...) M. T., T. (...) Spółki Jawnej
w K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N.

z dnia 17 listopada 2015 roku znak:(...)

w sprawie M. P. oraz (...) M. T., T. (...) Spółki Jawnej
w K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

oddala odwołania

Sygn. akt IV U 275/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 listopada 2015 roku znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N., na podstawie art. 83 ust.1 pkt 2 oraz art. 68 ust.1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 963, z późn. zm.), art. 83 par. 1 k.c. w zw. z art. 21 par. 1 i art. 300 k.p., stwierdził, że M. P. jako pracownik płatnika składek (...) Sp. J. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 15 czerwca 2015 roku.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż w jego ocenie, na podstawie zawartej w dniu 15 czerwca 2015 roku umowy o pracę nie został nawiązany stosunek pracy pomiędzy M. P. jako pracownikiem a (...) Sp. J. jako pracodawcą. Zdaniem ZUS, brak jest obiektywnych dowodów potwierdzających fakt rzeczywistego świadczenia pracy przez M. P., tj. między innymi pism wygenerowanych przez nią w ramach świadczonej pracy, których istnienie można wywodzić z zakresu opisanych w piśmie z dnia 13 października obowiązków. Zdaniem ZUS, M. P. już w dniu zawarcia umowy o pracę ze spółką (...) J. miała świadomość, że pracy tej świadczyć nie będzie. W ocenie organu rentowego powyższe wynika z faktu, iż od dnia 1 sierpnia 2014r. świadczyła ona usługi w ramach zawartej umowy zlecenia na rzecz firmy (...) S.A. i nie miała z góry ustalonego harmonogramu pracy, lecz wynikał on z bieżącego zapotrzebowania zleceniodawcy. W dniu 15 czerwca 2015r. M. P. nie mogła zatem z wyprzedzeniem przewidzieć w

jakich dniach i ramach czasowych będzie świadczyła usługi na rzecz zleceniodawcy, a tym samym, że godziny jej pracy w związku z podjęciem dodatkowego zatrudnienia w rzeczywistości będą się pokrywały, na co wskazuje harmonogram dni i godzin w jakich świadczyła ona usługi w okresie od dnia 15 czerwca 2015r. do dnia 31 lipca 2015r. na rzecz firmy (...) S.A. przedstawiony w piśmie z dnia 21 września 2015r. Potwierdzenie powyższego, zdaniem ZUS, stanowić może również treść pisma z dnia 13 października 2015r. wniesionego przez M. P., w którym wskazała, iż firmie (...) zazwyczaj pracowała nie dłużej niż do godziny 13.00., a w dniach, w których harmonogram przewidywał zabiegi po godzinie 13-tej korzystała z możliwości wcześniejszego przyjęcia pacjentów umówionych na późniejsze godziny. Takie przesunięcia odbywały się jednak za zgodą pacjentów więc nie można przyjąć, aby były czymś pewnym i obligatoryjnym możliwym do przewidzenia i w każdym przypadku pozwalały wcześniej zakończyć pracę. Z pisma z dnia 21 września 2015r. jednoznacznie wynika, iż przedstawione godziny świadczenia usług przez M. P. są rzeczywistymi godzinami jej pracy, nie zaś godzinami hipotetycznymi, czy umownymi, w których praca miała być przez nią wykonywana. Organ rentowy podniósł nadto, iż w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego nie przedstawiono zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego, iż M. P., podejmując zatrudnienie w firmie (...) J., była zdolna do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Wynika z tego, w ocenie ZUS, iż taki dokument nie znajduje się w posiadaniu pracodawcy i ten dopuszczając ją do pracy, działał wbrew regulacjom zawartym w art. 229 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. kodeks pracy. Zgodnie bowiem z brzmieniem powołanego artykułu, pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. W kontekście absencji chorobowej M. P. związanej z ciążą, następującej po niespełnieniu dwóch miesięcy od daty zawarcia umowy o pracę nie można przyjąć, aby była ona zdolną do podjęcia dodatkowego zatrudnienia w pełnym osmiodzinnym wymiarze, co jak wynika z dokonanych ustaleń skutkowało koniecznością świadczenia pracy nawet przez czternaście godzin dziennie. ZUS wskazał, iż wątpliwości budził również fakt pobierania przez M. P. wynagrodzenia za pracę, czy potwierdzania obecności w pracy. W toku prowadzonego postępowania nie przedstawiono żadnych dokumentów wskazujących na przyjętą przez spółkę formę potwierdzania przez pracowników odbioru wynagrodzenia za pracę na których, figurowałby własnoręczny podpis M. P., a jedynie kopie tzw. pasków płacowych stanowiących informację dla pracownika o wysokości odprowadzonych składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczek na podatek dochodowy. Ponadto na przedstawionych kopiach list obecności figuruje podpis wyłącznie M. P.. Nie była ona przy tym jedynym pracownikiem zatrudnionym w firmie, a charakter wykonywanych przez nią obowiązków nie uzasadniał prowadzenia odrębnej ewidencji jej obecności w pracy. Nie stwierdzono także występowania po stronie pracodawcy spółki (...) potrzeby gospodarczej zatrudnienia M. P. Zgodnie z treścią pisma wniesionego przez spółkę (...) z dnia 21 września 2015r. została ona bowiem zatrudniona w celu odciążenia wspólników spółki od prac administracyjno-biurowych, jednak w związku z jej absencją nie został zatrudniony w zastępstwie żaden pracownik, a należące do niej obowiązki ponownie wróciły pod ich wykonawstwo.

Powyższą decyzję zaskarżyli: M. P. oraz płatnik składek (...) Sp. Jawna. M. P. wskazała, że nie zgadza się z decyzją ZUS, która poddaje w wątpliwość fakt świadczenia przez nią pracy w ramach stosunku pracy w firmie (...) T., T. (...) Spółka Jawna w K. w okresie od 15 czerwca 2015 r. do 31 lipca 2015 r., ponieważ potwierdzeniem tego jest zawarta umowa o pracę z dnia 15 czerwca 2015 r. Zaznaczyła, że jej obecność w pracy mogą potwierdzić pracownicy firmy, z którymi współpracowała, właściciele firmy, którzy zawarli z nią umowę oraz kontrolowali jej codzienną pracę. Podała, że faktycznie prace wykonywała od 15 czerwca 2015 r. do 31 lipca 2015 r., a następnie od 1 sierpnia 2015 r. przebywała na zasiłku chorobowym. Za okres od 1 sierpnia 2015 r. do 3 września 2015 r. zasiłek wypłacił jej pracodawca, a gdy świadczenia przejął ZUS, wypłata świadczeń została wstrzymana.

W odwołaniu spółki (...) wniesiono o zmianę decyzji i stwierdzenie, że M. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia 15 czerwca 2015 r. Odwołująca spółka zarzuciła, iż brak jest materialnych dowodów świadczenia pracy przez M. P., bowiem zajmowała się ona archiwizowaniem, nadawaniem przesyłek listowych, kserowaniem, skanowaniem, kontaktami z kierowcami; nie miała natomiast obowiązku pisania pism czy sporządzania umów. Wskazano, że odwołująca M. P., pomimo zawartej umowy zlecenia, mogła świadczyć prace po godzinie 13.00. Przed południem pracowała w (...), oddalonym o ok. 3 km od siedziby firmy (...), więc czas przejazdu między siedzibami firm wynosił nie więcej niż 5 minut. Odwołująca potwierdzała codziennie obecność w pracy na liście

plac; mechanizmem kontrolnym był dodatkowo fakt codziennej obecności właścicieli spółki. Każdy pracownik miał indywidualnie prowadzoną listę obecności. W odniesieniu do harmonogramu prac w (...) odwołująca spółka wskazała, iż miał on charakter elastyczny i przy zachowaniu dobrej woli pacjentów, a często na ich prośbę, planowane godziny zakończenia zabiegów można było znacząco skrócić. Przedstawiony więc przez (...) harmonogram prac zakładał tzw. wersję maksymalną i nie uwzględniał w/w odstępstw. Płatnik składek zaznaczył, iż faktem jest, że M. P., tylko incydentalnie, nie była w stanie przybyć do nowej pracy na godzinę 13-tą. Przy ustalaniu jednak warunków zatrudnienia i podpisywaniu umowy o pracę ze spółką (...), M. P. informowała o takim stanie rzeczy i uzyskała zgodę właścicieli spółki na elastyczny czas przybywania do pracy pod warunkiem zachowania zdrowego rozsądku i wypełnianiu całości ciążących na niej obowiązków. Opóźnienie mieściło się w granicach maksymalnie 30 minut i dotyczyło zaledwie kilku dni. Płatnik podkreślił, że to do stron należy kształtowanie warunków stosunku pracy w ramach obowiązujących przepisów prawa, ze szczególnym uwzględnieniem interesu pracownika. Takie ustępstwo w stosunku do pracownicy należało postrzegać jako wyjątkowy akt dobrej woli i nie można wywodzić z niego, jak czyni to ZUS, negatywnych skutków prawnych. W ocenie płatnika składek nie zasługiwały na uwzględnienie twierdzenia organu kontrolnego, że spółka (...) nie miała gospodarczej potrzeby zatrudnienia dodatkowego pracownika. Ocena potrzeb zakładu należy do właścicieli firmy, nawet jeśli byłaby ona subiektywna, a nie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zdaniem odwołującej się spółki Zakład Ubezpieczeń Społecznych milczeniem pominął fakt, że strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Nie przesądza to o zamiarach stron, ale oczywistym jest, że gdyby strony stosunku pracy chciały dokonać czynności pozornej, określiłyby ramy czasowe takiego stosunku np. 6 miesięcy czy 1 rok. W kontrze natomiast, kontrolujący uwypukla brak w aktach pracownicy, orzeczenia lekarskiego wymaganego na stanowisku pracy. Nie prawdą jest, że w aktach brak jest takiego orzeczenia, natomiast faktem jest, że pracownica została skierowana na badania wstępne, jednak w okresie sezonu, jaki przypada w transporcie na okres maj-wrzesień, umknęło uwadze jego odebranie. Orzeczenie lekarskie zostało wydane w miesiącu wrześniu 2015 r. i znajduje się w aktach. Nieterminowe uzyskanie takiego orzeczenia co najwyżej uzasadnia brak terminowości przy kompletowaniu dokumentacji pracowniczej.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy, powołując na argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji, wniósł o oddalenie odwołania. Decyzja, zdaniem organu rentowego, jest prawidłowa i zasadna w świetle przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. P., z zawodu fizjoterapeutka, jest mężatką od 31 grudnia 2014 r., zamieszkuje w M.. Po uzyskaniu w 2013 r. licencji z fizjoterapii podjęła staż w (...), a następnie od lipca 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. zawierała z (...) okresowe umowy zlecenia (każda na półroczny okres: od 1 lipca 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., od 1 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. i od 1 lipca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r.) W myśl postanowień tych umów odwołująca zobowiązywała się do wykonywania zabiegów fizjoterapeutycznych z zakresu fizykoterapii, kinezyterapii, hydroterapii i balneologii oraz masażu leczniczego dla osób uprawnionych do ich pobierania wynikających z umów zawartych między zleceniodawcą a NFZ. Przed rozpoczęciem każdego miesiąca M. P. ustalała wraz z (...) S.A., w których dniach będzie wykonywała zabiegi. Stawiała się w ustalonych dniach o godzinie 7.00 w pomieszczeniach zabiegowych, a następnie była informowana, ile zabiegów jest zobowiązana wykonać w konkretnym dniu. Rozliczenie wynagrodzenia następowało godzinowo. Harmonogramy pracy nie były z góry ustalone; wynikały z bieżącego zapotrzebowania na świadczone przez M. P. usługi. (...) S.A. sporządziło wykazy godzin pracy M. P. w okresach od marca 2015 r. do 15 czerwca 2015 r. i od 15 czerwca 2015 r. do 31 lipca 2015 r. M. P. pracowała: w marcu 2015 r. - 23 dni, w kwietniu 2015 r. - 20 dni, w maju 2015 r. - 22 dni, w czerwcu 2015 r. - 19 dni, w lipcu 2015 r. - 18 dni, zawsze od godz. 7.00. Zabiegi kończyła w różnych godzinach, np. 11.00, 12.00, 12.20, 13.30, 14.00, 14.30, 16.15. Godziny wykonywania zabiegów przez odwołującą M. P. wskazane w pismach zleceniodawcy były rzeczywistym czasem wykonywania przez nią umowy zlecenia. W marcu 2015 r. M. P. dowiedziała się, że jest w ciąży.

M. T. i T. T. jako wspólnicy prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą po nazwę (...) M. T., (...) Spółka jawna z siedzibą w K. od dnia 1 października 2012 roku. Przedmiotem działalności spółki jest transport drogowy towarów, głównie wywóz wody mineralnej. Spółka zatrudnia kilkunastu kierowców, w tym E. H. – ojca M. P., a także

pracowników w biurze firmy przy ul. (...), w tym G. S. – kadrowego i K. P. – spedytora. Co ostatni, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę wykonywali swoje obowiązki w godzinach od 7.30 do 15.30. W okresie od 1 lipca 2015 r. do 18 września 2016 r. w spółce pracowała też W. J. pracownik biurowy. Jako stażysta pracował również M. Z. od 15 czerwca 2015 r., który z dniem 15 grudnia 2015 r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres 6 miesięcy.

W dniu 15 czerwca 2015 r. M. P. zawarła ze spółką (...) umowę o pracę na czas nieokreślony. W umowie strony wskazały, że odwołująca się będzie pracować od dnia zawarcia umowy na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem 2000 zł brutto w wymiarze pełnego etatu w siedzibie firmy. W umowie nie wskazano w jakich godzinach praca ma być wykonywana; nie sporządzono również zakresu czynności. Umowę o pracę podpisał wspólnik T. T. który wówczas przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z wypadkiem samochodowym i nie przebywał w siedzibie firmy w czerwcu i lipcu 2015 r. Od 1 sierpnia 2015 r. M. P. przebywała na zwolnieniu lekarskim aż do urodzenia dziecka w dniu 25 października 2015 r. Obecnie ma udzielony urlop wychowawczy. Obecnie brak jest w spółce (...) miejsca pracy dla M. P.. Odwołująca nie uzyskała w czerwcu 2015 r. zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy. Zaświadczenie takie zostało wydane w dniu 22 września 2015 r., na podstawie skierowania z tego samego dnia, tj. w okresie przebywania odwołującej na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy. Strony przedłożyły jako dowody świadczenia pracy przez odwołującą listy obecności, ewidencję czasu pracy (z której wynika, że M. P. świadczyła pracę w okresie od 15 czerwca 2015 r. do 31 lipca 2015 r. codziennie przez 8 godzin dziennie z 15-minutową przerwą śniadaniową) oraz potwierdzenie odbioru wynagrodzenia. W piśmie z dnia 13 października 2015 r. skierowanym do ZUS, M. P. wskazała, iż w spółce (...), do jej obowiązków należało kompletowanie i segregowanie dokumentacji transportowo-spedycyjnej, odbieranie dokumentów od kierowców pracujących w firmie, archiwizowanie dokumentów i przygotowanie ich do księgowości, przygotowywanie przesyłek pocztowych dokumentacji firmy, drukowanie, kserowanie dokumentów, tworzenie pism biurowych, wykonywanie innych czynności powierzonych przez pracodawcę.

M. P. faktycznie nie nawiązała stosunku pracy ze Spółką (...) i nie świadczyła na jej rzecz pracy w reżimie art. 22 kodeksu pracy. Umowa o pracę z dnia 15 grudnia 2015 r. została zawarta dla pozorów. Jej celem było wyłącznie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

(dowód: umowy zlecenia nr (...) k.140, nr (...) k. 48, 150/2015 k. 132, pisma (...) S.A. z dnia 14.03. 2017 r. k. 131, wykazy pracy k. 139, 149, karta ciąży k. 124-125, umowa spółki k. 95, zaświadczenie lekarskie z dnia 22.09. 2015 r., , akta osobowe odwołującej – k. 51, listy obecności k. 15-16, ewidencja czasu pracy k. 18-20, potwierdzenie odbioru wynagrodzenia k. 22-24, pismo z dnia 13.10.2015 r. k. 37 akt ZUS, częściowo zeznania: G. S., nagranie od 00:12:12 min. k. 112-113, T. T., nagranie od 00:19:17 min. k. 161-162, M. P. nagranie od 00:46:53 min. k.162-163).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała w toku postępowania. Sąd oparł się również – w niewielkiej części - na zeznaniach odwołującej się M. P., T. T., G. S., uznając je tylko za częściowo wiarygodne, a mianowicie w zakresie dotyczącym głównie okoliczności bezspornych. Odnośnie zeznań w/w osób w części, w jakiej opisywali świadczenie pracy w spółce (...) przez M. P., zgodnie z zawartą umową o pracę, Sąd uznał je za niewiarygodne z uwagi na sprzeczność tych zeznań z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a nadto z uwagi na występujące w nich niespójności, wzajemne sprzeczności i ich niezgodność z logiką i zasadami doświadczenia życiowego. Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadków E. H., A. N. i K. P. w zakresie dotyczącym świadczenia pracy przez odwołującą M. P. w spółce (...) – z uwagi na sprzeczności w zeznaniach, ich niezgodność z pozostałymi dowodami, a także z zasadami doświadczenia życiowego.

Oceniając negatywnie, w większym zakresie, zeznania odwołujących i świadków Sąd miał na uwadze w pierwszej kolejności fakt wykonywania w spornym okresie umowy zlecenia zawartej przez M. P. z (...). Odwołująca w sposób całkowicie niewiarygodny twierdziła, iż w spornym okresie wykonywała zlecenie zawsze w godzinach od 7.00 do 12.45, natomiast podany w pismach (...) S.A. czas jej pracy nie jest zgodny z rzeczywistością. Zeznaniom odwołującej przeczą jednoznacznie pisma (...) S.A., w których wskazano, iż odwołująca nie miała z góry ustalonego harmonogramu pracy, lecz wynikał on z bieżącego zapotrzebowania zleceniodawcy. Okoliczność ta została potwierdzona załączonymi

wykazami godzin pracy odwołującej za okres od marca 2015 r. do końca lipca 2015 r. wraz z informacją zleceniodawcy, iż jest to faktyczny czas pracy odwołującej, za który była wynagradzana godzinowo (czas ten zatem musiał być ewidencjonowany). Z wykazów tych wynika, że odwołująca w okresie do 15 czerwca 2015 r. (k. 148) pracowała wielokrotnie dłużej niż do godz. 12.45 (np. do godz. 14.00, 14.30, a nawet 16.15). A zatem, zawierając umowę o pracę z dnia 15 czerwca 2015 r., odwołująca nie mogła przewidzieć w jakich dniach i ramach czasowych będzie świadczyła usługi na rzecz zleceniodawcy, a tym samym musiała mieć świadomość, iż godziny pracy w (...) i spółce (...) mogą się pokrywać. Z kolei z pisma z dnia 21 września 2015 roku (k.139) wynikało, że w okresie od 15 czerwca 2015 r. do 31 lipca 2015 r. M. P. wykonywała zlecenie do godzin późniejszych niż 12. 45 w piętnastu dniach (tj. do godziny 13.30, 14, czy 14.30.). Nie mogła zatem, jak twierdziła, przychodzić do pracy w spółce (...) na godzinę 13.00, najpóźniej 13.20. Z tych samych względów nie dano wiary zeznaniom G. S., który twierdził, iż odwołująca stawiała się do pracy zawsze między godziną 13.00 a 13.30. Za niewiarygodne należało uznać zeznania M. P. iż praktyką w (...) było to, iż przekładano zabiegi, tak, że w rzeczywistości czas pracy był krótszy. Po pierwsze, gdyby istotnie tak było, znalazłoby to potwierdzenie w przesłanych informacjach przez (...) S.A. Po drugie trudno sobie wyobrazić, by zleceniodawca wypłacał wynagrodzenie za czas, w którym odwołująca w rzeczywistości nie wykonywała zabiegów (a tak twierdziła odwołująca), jest to sprzeczne z logiką i doświadczeniem życiowym. Wreszcie, przekładanie zabiegów nie mogło być powszechną praktyką, bowiem w sanatoriach poszczególne zabiegi ustalane są dla każdego kuracjusza w konkretnych godzinach, w konkretnych pomieszczeniach, nadto muszą być zsynchronizowane z pracą innych fizjoterapeutów. Twierdzenia odwołującej w tym zakresie są więc gołosłowne i niczym nie poparte.

Wobec powyższego należy uznać, iż przedłożona ewidencja czasu pracy jest dokumentem niewiarygodnym, bowiem wynika z niej, że odwołująca każdego dnia świadczyła pracę przez 8 godzin, co było niemożliwe w kontekście omówionych powyżej dowodów. Podkreślić należy, że nawet zeznania odwołującej i G. S. nie korelują z przedłożoną ewidencją czasu pracy. Gdyby założyć, iż odwołująca przychodziła do pracy o godzinie 13.30 i pracowała do 21.00 (a tak zeznali G. S. i M. P.), to powinno to znaleźć odzwierciedlenie w ewidencji czasu pracy. Tymczasem w ewidencji wskazywano zawsze 8-godzinny czas pracy odwołującej. A zatem osoba sporządzająca ewidencję czasu pracy potwierdzała w niej nieprawdę. W tym miejscu zwrócić trzeba uwagę na zeznania G. S., który twierdził, że sprawdzał czas wyjścia z pracy odwołującej, kontrolując godzinę, o której wylogowywała się z systemu. Tymczasem odwołująca podała, że pracę wykonywała tylko ręcznie i nie korzystała z komputera.

Zeznania M. P. i G. S. są również nie do zaakceptowania w czerwcu 2015 r. była już w 5 miesiącu ciąży, a zatem nie jest prawdopodobne, by w takim stanie mogła wykonywać pracę od godziny 7.00 w (...) (praca wymagająca wysiłku fizycznego) w ramach umowy zlecenia, a następnie pracować w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce (...) do godziny 21.00. Oznaczałoby to wykonywanie pracy bez przerwy (bez odpoczynku) przez 14 godzin i pozostawanie poza domem przez ok. 15 godzin (odwołująca mieszka w M.). W tym kontekście zwrócić należy uwagę na fakt, że odwołująca nie uzyskała w czerwcu 2015 r. zaświadczenia o zdolności do pracy w firmie (...). J. Przedłożono natomiast orzeczenie lekarskie z dnia 22 września 2015 roku o zdolności odwołującej się do pracy, czyli wówczas, gdy przebywała ona już na zwolnieniu lekarskim, czyli w okresie gdy była faktycznie niezdolna do pracy. Zatajenie tej okoliczności przed lekarzem wydającym orzeczenie dodatkowo dowodzi niewiarygodności twierdzeń M. P..

Zeznania stron i świadków nie korelowały ze sobą i nie tworzyły spójnej całości. Według zeznań świadka A. N. (kierowcy) odwołująca odbierała dokumenty w różnych godzinach, zarówno przed południem, jak i po południu, niekiedy w godzinach rannych około 9.00, co było niemożliwe, wobec okoliczności wykonywania przez odwołującą zlecenia w tych godzinach; nadto odwołująca i G. S. twierdzili, że praca była wykonywana w spółce zawsze po południu. Świadek A. N. – jako kolega ojca odwołującej – chciał w ocenie Sądu pomóc jego córce, przy czym rozpytywany szczegółowo, zeznał w sposób odbiegający od wersji odwołującej. Tak samo na wiarę nie zasługiwały zeznania E. H. – ojca odwołującej, który zapewniał o wykonywaniu pracy przez jego córkę w spółce (...). Jako osoba najbliższa miał on interes w tym, by złożyć zeznania korzystne dla odwołującej. Zauważyć jednak należy, iż E. H. nie posiadał praktycznie żadnych wiadomości odnośnie pracy odwołującej w spółce, ponieważ jak sam twierdził, cały tydzień pracował, a w domu był tylko w weekendy. Nie wiedział w jakich godzinach jego córka pracowała, nie wiedział nawet, że w spornym okresie nadal pracowała jako fizjoterapeutka w (...).

Nie zasługiwały również na wiarę zeznania świadka K. P.. Wymieniona twierdziła, że M. P. przychodziło do pracy po godz. 13.00. Dopytywana o szczegóły zaslaniała się tym, iż nie zwracała uwagi na godziny przyścia odwołującej do pracy. Istotne jest, że świadek w sposób spreczny z zeznaniami odwołującej podawała, że do zakresu obowiązków M. P. należało fakturowanie, gdy tymczasem odwołująca temu zaprzeczyła; również G. S. twierdził, iż odwołująca tylko przygotowywała dokumenty do fakturowania. Wymieniony zeznał, że odwołująca nie tworzyła żadnych dokumentów, podczas gdy wręcz coś przeciwnego wynika z pisma odwołującej z dnia 13 października 2015 r.

Zeznania T. T., który podpisywał z odwołującą umowę o pracę nie wniosły do sprawy istotnych okoliczności. Wymieniony potwierdził, że zawarł z odwołującą umowę o pracę, ale na temat wykonywania tej umowy nie miał żadnych wiadomości, ponieważ przebywał wówczas na zwolnieniu lekarskim (nota bene, jako osoba korzystająca ze zwolnienia lekarskiego, nie powinien być zawierać umowy o pracę z pracownikiem). Z zeznań T. T. wynika, że w okresie czerwca i lipca 2015 r. nie był w firmie i nie widywał odwołującej. Zeznania te były zatem nieprzydatne w sprawie. Zdziwienie budzą natomiast twierdzenia T. T., iż praca odwołującej nie wymagała żadnego nadzoru, w kontekście podjęcia przez nią pracy w branży dla niej zupełnie nieznannej i bez żadnego doświadczenia w pracy biurowej. Nie do przyjęcia – w świetle zasad doświadczenia życiowego - wydaje się też okoliczność godzenia się na pozostawanie nowego pracownika samego w biurze bez jakiegokolwiek nadzoru, nawet ze strony upoważnionego pracownika.

Powyżej opisane sprzeczności, niespójności w zeznaniach stron i świadków, brak logiki w ich zeznaniach, niezgodność z zasadami doświadczenia życiowego dyskwalifikują te zeznania jako wiarygodny materiał dowodowy. Nie mogły być one zatem podstawą do czynienia jakichkolwiek ustaleń faktycznych w sprawie w zakresie dotyczącym zawarcia i świadczenia pracy przez odwołującą na rzecz spółki (...).

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania M. P. i spółki (...) w świetle poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych i rozważań prawnych nie zasługują na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania była kwestia oceny przez Sąd, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy M. P. a spółką (...) z siedzibą w K. była umową zawartą dla pozor, tak jak to podnosi Zakład Ubezpieczeń Społecznych i czy - jak zarzuca organ rentowy - nie doszło na jej podstawie do powstania stosunku pracy zgodnie z art. 22 kodeksu pracy, a przez to umowa ta nie mogła być podstawą do objęcia odwołującej się ubezpieczeniem społecznym, tj. ubezpieczeniem emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 963), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Stosownie do art. 13 pkt 1 cyt. ustawy pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Przepis art. 2 kodeksu pracy stanowi, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pomimo tego jednak, że Kodeks pracy zdefiniował pojęcie "pracownika" poprzez wskazanie podstaw nawiązania stosunku pracy, czynnikiem decydującym o uznaniu osoby fizycznej za pracownika jest ustalenie, że dana osoba jest stroną stosunku pracy. Oceny stanu faktycznego nie można ograniczyć jedynie do stwierdzenia, na jakiej podstawie dana osoba jest zatrudniona. Konieczne jest poddanie analizie elementów treści stosunku prawnego. Występowanie cech właściwych prawnemu stosunkowi pracy przesądza o uznaniu danej osoby za pracownika, bez względu na nazwanie umowy z nią zawartej (por. Komentarze do Kodeksu pracy, Urszula Jackowiak, Lex).

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy. W myśl art. 22 k. p. przez nawiązanie takiego stosunku 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. Brak którejkolwiek z powyższych cech wyklucza

możliwość zakwalifikowania danego stosunku, jako stosunku pracy, co w konsekwencji prowadzi do braku tytułu do ubezpieczenia społecznego.

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 (vide: wyrok z dnia 24 lutego 2010 r., sygn. akt II UK 204/09, Lex nr 590241). Tytuł ubezpieczenia w postaci umowy o pracę, powstaje tylko wówczas, gdy umowa faktycznie jest wykonywana. Istotne jest, że walor pełnej doniosłości prawnej, posiada jedynie taka umowa o pracę, która została przez strony faktycznie zrealizowana w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., tj. doszło do wykonania pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracowniczego, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za którą pracownik powinien otrzymać należne mu wynagrodzenie za pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2000 r., II UKN 692/99 publik. w OSNP 2002/5/124). Przesłanki nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia społecznego nie stanowi zatem samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie rozumiane jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę lub ugody pozasądowej nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego. A zatem dopiero realizacja elementów wskazanych w art. 22 k.p. powoduje, że mamy do czynienia z zatrudnieniem, które rodzi obowiązek ubezpieczenia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, że M. P. w spornym okresie faktycznie nie realizowała elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k. p., a oświadczenia woli stron zostały złożone dla pozorów. Przepis art. 83 § 1 k.c. stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie dla pozorów. Pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. sygn. II UK 321/04).

W ocenie Sądu motywem zawarcia pozornej umowy o pracę z odwołującą była wyłącznie chęć uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sytuacji pozostawania w ciąży. Oczywiście motyw ten nie wyklucza możliwości objęcia takiej osoby ubezpieczeniami społecznymi, o ile umowa była rzeczywiście wykonywana. Jednak w niniejszej sprawie brak było podstaw do ustalenia, że M. P. wykonywała pracę zgodnie z zawartą umową w spornym okresie. Wynika to z szeregu okoliczności, które opisano szczegółowo wyżej, a które wykluczają tezy odwołania o faktycznym wykonywaniu pracy zgodnie z zawartą umową w myśl art. 22 k.p. Z przepisu tego wynika, że muszą zaistnieć cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych, a taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest na pewno pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dla ustalenia, że podporządkowanie występuje w treści danego stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony zakres zadań, określony czas pracy, miejsce jej wykonania, podpisywanie listy obecności, podleganie przez pracownika postanowieniom regulaminu pracy i poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, czy stała dyspozycyjność w czasie pracy. Do stwierdzenia istnienia stosunku pracy przede wszystkim jest konieczne ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W niniejszej sprawie nie było żadnych przekonujących i nie budzących wątpliwości dowodów potwierdzających realizację przez odwołującą wszystkich istotnych elementów stosunku pracy. W sprawie nie przedstawiono ani jednego materialnego dowodu świadczenia pracy przez odwołującą (choć, jak już zaznaczono, odwołująca w piśmie do ZUS wymieniła tworzenie pism biurowych jako jeden z jej obowiązków). M. P. nie miała określonego czasu pracy. Nie jest takim określeniem samo wskazanie w pisemnej umowie o pracę, że praca będzie wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracy w spółce (...) odwołująca na pewno nie mogła wykonywać w godzinach od 13.00-21.00,

co zostało wyżej uzasadnione. Sporządzona ewidencja czasu pracy nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy; nie była więc wiarygodnym dowodem. Nadto wskazać należy, iż odwołująca się nie miała sprecyzowanego zakresu czynności, jej obowiązki zostały określone ogólnie jako „praca biurowa”, a zeznania świadków i stron w tym zakresie różniły się. Brak jest podstaw do przyjęcia, że praca była wykonywana pod nadzorem pracodawcy. T. T., jak sam zeznał, podpisał tylko umowę o pracę i nie nadzorował pracy odwołującej, bowiem nie przebywał w spornym okresie w siedzibie firmy z uwagi na chorobę. Nie miał żadnych wiadomości na temat czasu świadczenia pracy przez odwołującą, zakresu jej obowiązków (np. nie wiedział, o której zaczynała i kończyła pracę, czy zajmowała się fakturowaniem, czy odpracowywała spóźnienia). Gdyby przyjąć, że praca była wykonywana pod nadzorem upoważnionego pracownika (G. S.) to nawet w świetle zeznań odwołującej i świadków jasnym jest, że nadzór ten był fikcją, skoro odwołująca miałaby przez większość czasu pracy pozostawać sama bez nadzoru (wszyscy pozostali pracownicy wychodzili z biura ok. godz. 15.30), w sytuacji wykonywania nowej pracy niezgodnej z jej kwalifikacjami. Natomiast gdy weźmie się pod uwagę fakt, iż odwołująca mogła do pracy w spółce (...) przychodzić dopiero po godzinach zakończonej pracy w ramach umowy zlecenia, czyli często dopiero ok. godz. 15.00, kiedy inni pracownicy kończyli już pracę, to wówczas w biurze byłaby zupełnie sama, bez jakiegokolwiek nadzoru.

Mając wszystkie podniesione powyżej okoliczności na uwadze Sąd doszedł do wniosku, że pomimo podpisania przez odwołującą się i płatnika składek umowy o pracę, w rzeczywistości nie doszło między nimi do nawiązania od dnia 15 grudnia 2015 roku stosunku pracy. Nawet bowiem przyjmując, że odwołująca się wykonywała jakieś prace biurowe w spółce (...), to nie można uznać, aby wykonywała te czynności w ramach stosunku pracy, skoro o zatrudnieniu pracowniczym można mówić dopiero, przy zachowaniu warunków, określonych w art. 22 k.p. W tym przypadku zaś warunki te nie zostały spełnione, a podejmowane przez odwołującą się czynności miały stwarzać co najwyżej pozór zawarcia umowy o pracę i wykonywania pracy na rzecz spółki. Pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie, niż umowa o pracę (vide: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2006 roku, I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294, z dnia 8 lipca 2009 roku, I UK 43/09, LEX nr 529772 oraz z dnia 12 maja 2011 roku, II UK, LEX 88004).

Wobec tego, że sporna umowa o pracę jest czynnością pozorną, nie może ona wywołać skutku w postaci objęcia odwołującej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Oceny tej nie zmienia - niesporna zresztą w sprawie - okoliczność, że odwołująca zgłoszona została do ubezpieczeń społecznych jako pracownik. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest bowiem skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot takiego ubezpieczenia, gdyż nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika. W wyroku z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422 Sąd Najwyższy stwierdził, że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobne stanowisko zostało zajęte także w wyrokach z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05 i z dnia 14 września 2006 r., II UK 2/06 (niepubl.). Do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy, nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia takich, jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia BHP, czy zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu.

Wobec powyższego Sąd uznał odwołania za bezzasadne i dlatego - na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz powołanych wyżej przepisów prawa materialnego – zostały one oddalone.