

Sygn. akt IV U 331/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2014 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Kazimierz Kostrzewa

Protokolant: protokolant sądowy Marta Bartusiak

po rozpoznaniu w dniu 02 września 2014 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołania A. J. i S. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 21 stycznia 2014 roku nr (...)

w sprawie A. J. i S. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

oddala odwołania.

**Sygn. akt IV U 331/14**

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 12 września 2014 roku**

Decyzją z dnia 21 stycznia 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił, iż A. J. nie podlega jako pracownik u płatnika składek S. K. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu w okresie od dnia 01.03.2013 r. Na uzasadnienie powyższej decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, iż okoliczności faktyczne w rozpatrywanej sprawie, ustalone w toku prowadzonego przez organ emerytalny postępowania wyjaśniającego wskazują, iż głównym celem zawartej umowy o pracę było uzyskanie przez ubezpieczoną prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą. Zdaniem ZUS kontrola dokonana u płatnika składek nie wykazała jakichkolwiek obiektywnych dowodów wskazujących aby doszło do nawiązania stosunku pracy przez strony umowy. Samo zawarcie umowy nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy pomiędzy stronami umowy i nie wynikają z tejże umowy przewidziane w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych następstwa takie jak objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym. Jedynymi dowodami, które organ rentowy i tak podważa jak dowód nawiązania umowy o pracę, są listy płac i karty przyjęcia towaru. Strony umowy są w stosunku powinowactwa, a w okresie przed zawarciem umowy łączyły je stosunki towarzyskie. Płatnik składek nie weryfikował umiejętności ubezpieczonej, która nie ma doświadczenia zawodowego. Ponadto budzi wątpliwość wysokość wynagrodzenia ustalona dla ubezpieczonej skoro biorąc pod uwagę dochód płatnika za 2012 r. i przyjmując jego podobną wysokość w 2013 r. to płatnika nie było stać na płacenie wynagrodzenia w takiej wysokości. Dodatkowo A. J. uczyła się w szkole policealnej w K. w trybie stacjonarnym i obecności w szkole kolidowały z możliwością świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy jak to wynika z umowy.

Od powyższej decyzji odrębne odwołania złożyły S. K. i A. J., ale o tej samej treści - domagając się zmiany zaskarżonej decyzji ZUS poprzez ustalenie, iż A. J. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek S. K.. Odwołujące podniosły, iż skoro zawarta pomiędzy nimi umowa o pracę była wykonywana, to nie może być mowy o jej pozorności. Wnosiły o przeprowadzenie dowodów z dokumentów oraz dowodów z zeznań świadków na okoliczność, iż A. J. od dnia 01.03.2013 r. świadczyła pracę w sklepie prowadzonym przez płatnika składek. Zarzuciły ponadto, że podstawa prawna decyzji wskazuje na nieważność umowy, a jej uzasadnienie zawiera argumenty na potwierdzenie tezy jakoby umowa została zawarta dla pozorów co jest wzajemnie sprzeczne.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wnosił o ich oddalenie, podtrzymując argumentację wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji w postaci twierdzenia, iż zawarta umowa o pracę nie realizowała cech stosunku pracy i była zawarta dla pozorów. Organ rentowy zgodził się, że pomiędzy decyzją a jej uzasadnieniem występuje pewien dysonans ale należy go potraktować jako pomyłkę pisarską, ponieważ uzasadnienie decyzji wyraźnie wskazuje przesłanki wyłączające A. J. z ubezpieczenia społecznego.

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

W dniu 01.03.2013 r. została zawarta umowa o pracę na czas określony, tj. od 01.03.2013 r. do 31.08.2016 r. pomiędzy S. K. prowadzącą działalność gospodarczą – Firmę (...), a A. J. zd. Ł.. Zgodnie z tą umową odwołująca miała wykonywać obowiązki kierownika sklepu w T. przy ulicy (...) w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2780,00 zł brutto. Zgodnie z zaświadczeniami lekarskimi z dnia 01.03.2013 r. nie było przeciwwskazań do jej zatrudnienia na stanowisku kierownik, kasjer, sprzedawca. Sklep spożywczy jest czynny w każdy dzień tygodnia przez 24 godziny na dobę. S. K. zatrudniła A. J. wtedy jeszcze Ł., ponieważ była narzeczoną jej brata i uważała, że jest osobą uczciwą i dyspozycyjną. Zgłoszenie A. J. do ubezpieczeń społecznych nastąpiło dopiero w dniu 09.04.2013 r.

Od dnia 22.05.2013 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w zw. z ciążą. W dniu 17 sierpnia 2013 r. odwołująca wyszła za mąż za brata S. K.. W dniu (...) r. urodziła dziecko. Do chwili obecnej do pracy nie wróciła.

Dowód: zaświadczenia lekarskie z dnia 01.03.2013 r. –k. 8, 9 as,

częściowo zeznania S. K. –k. 99-100 as,

częściowo zeznania A. J. –k. 100 as,

Działalność S. K. polega na prowadzeniu sklepów spożywczych w sieci (...). Jej dochód za 2012 r. wyniósł 44488,61 zł, a dochód za 2013 r. wyniósł 54265,37 zł. S. K. zatrudnia pracowników za wynagrodzeniem minimalnym, w tym swoją siostrę I. J.. I. J., kiedy była zatrudniona na 1/2 etatu to zarabiała połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, a od kiedy jest zatrudniona na cały etat tj. od 01.10.2013 r. to zarabia minimalne wynagrodzenie. Raz tylko w 2012 r. zatrudniła pracownika za wyższym wynagrodzeniem, ale jego także znała na gruncie towarzyskim. A. J. podpisywała listy płac. Nie podpisywała list obecności. A. J. była obecna w sklepie S. K. okazjonalnie.

Dowód: listy płac –k. 10-23 as,

kserokopie PIT -36 za 2012 r. i 2013 r. –k. 102-109 as,

zestawienie pracowników –k. 90-92 as,

W okresie od grudnia 2012 r. do września 2013 r. S. K. miała problemy zdrowotne związane ze złamaniem czaszki i kości twarzoczaszki do którego doszło podczas usuwania zęba i dalszych powikłań. Na zwolnieniach chorobowych w 2013 r. przebywała w okresach od 12.03.2013 r. do 26.03.2013 r., od 03.06.2013 r. do 05.07.2013 r., od 11.12.2013 r. do 31.12.2013 r. Kiedy nie było S. K. w sklepie, to zdarzało się że była A. J. i siedziała przy komputerze na zapleczu sklepu albo przyjmowała towar. Po przejściu A. J. na zwolnienie lekarskie w zw. z ciążą S. K. nie przyjęła innej osoby

na jej miejsce mimo, że sama w tym czasie także przebywała na zwolnieniach lekarskich. S. K. nie poinformowała pozostałych pracowników sklepu, że A. J. - wtedy Ł. jest kierownikiem sklepu.

Dowód: kserokopia dokumentacji medycznej –k. 50-55 as,

karta zasiłkowa –k. 86 as,

zeznania świadka J. B. –k. 78 as,

częściowo zeznania świadka I. J. –k. 78-79 as,

częściowo zeznania S. K. –k. 99-100 as,

A. J. ukończyła Liceum Ogólnokształcące, następnie uzyskała tytuł licencjata z zakresu fizjoterapii. Potem kontynuowała edukację w Policealnej Szkole (...) w K., gdzie uczyła się do 14.06.2013 r. w zawodzie pomoc stomatologiczna. W szkole była obecna: w marcu 2013 r. w dniach 25.03.2013 r. i 27.03.2013 r., w kwietniu 2013 r. w dniu 03.04.2013 r., 10.04.2013 r., 15.04.2013 r., 17.04.2013 r., 19.04.2013 r., w maju 2013 r. w dniu 08.05.2013 r. W okresie od 01.03.2013 r. do 27.03.2013 r. odbyła też praktykę zawodową w Gabinetce Stomatologicznej w D. w każdy poniedziałek i środę. Przed zawarciem umowy o pracę z S. K. nie pracowała zawodowo.

Dowód: świadectwo z dnia 14.06.2013 r. –k. 24 as,

kserokopie dziennika szkolnego –k. 68-76 as,

zaświadczenie z dnia 05.05.2014 r. –k. 67 as,

Przeprowadzone w niniejszym postępowaniu kluczowe dowody w postaci zeznań odwołujących Sąd uznał w przeważającej części za niewiarygodne, gdyż są nie do przyjęcia z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego i logiki. W niniejszej sprawie bowiem bardzo istotna jest ocena dowodów właśnie przez pryzmat tych zasad. Na tą ocenę składa się wiele okoliczności. Za zupełnie nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać twierdzenia odwołującej S. K. w których tłumaczy, iż było ją stać na zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem miesięcznym 2780,00 zł, podczas gdy jej dochód za 2012 r. wyniósł 44488,61 zł, a dochód za 2013 r. wyniósł 54265,37 zł. Potrzebę zatrudnienia osoby na stanowisku kierownika sklepu tłumaczyła kłopotami zdrowotnymi i predyspozycjami charakteru - wtedy narzeczonej brata A. J. zd. Ł. do pracy w handlu na stanowisku kierownika sklepu. Również w tym zakresie Sąd uznał jej zeznania za niewiarygodne. Po pierwsze kłopoty zdrowotne S. K. trwały już od grudnia 2012 r. i na zwolnieniach chorobowych w 2013 r. przebywała w okresach od 12.03.2013 r. do 26.03.2013 r., od 03.06.2013 r. do 05.07.2013 r., od 11.12.2013 r. do 31.12.2013 r., a A. J. już od dnia 22.05.2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w zw. z ciążą. Zatem to nie ten powód zdecydował o zawarciu umowy zwłaszcza, że S. K. nie zatrudniła już nikogo potem na zastępstwa mimo, że dalej jej stan zdrowia nie był dobry. Poza tym A. J. nie miała żadnego doświadczenia zawodowego i dodatkowo nadal uczyła się w szkole policealnej w K. i w miesiącu marcu 2013 r. 3 razy w tygodniu miała poza T. praktyki zawodowe w gabinecie stomatologicznym. To wskazuje na fakt, że S. K. miała świadomość, że A. J. nie będzie w stanie pracować zgodnie z zawartą umową o pracę, ale z uwagi na kontekst osobisty nie miało to dla niej znaczenia. Jak sama zeznała wzywała telefonicznie A. J., a ta przyjeżdżała do pracy. Nie było to codziennie a jej czas pracy był nienormowany. Zależało to od potrzeb S. K.. W ocenie Sądu to wskazuje, że tak naprawdę nie było potrzeby zatrudnienia A. J., skoro nie miała ona żadnych konkretnych obowiązków do wykonania, a jedynie doraźnie i to w czasie kiedy mogła – tj. nie kolidowało jej to z innymi zajęciami szkoła i praktyka – stawiała się na wezwanie S. K.. A kiedy już była w sklepie to przebywała na zapleczu, gdzie stał komputer, ewentualnie przyjmowała towar, ale co do tego nie ma już pewności. Zatem w ocenie Sądu należy uznać, że S. K. nie było stać na zatrudnienie A. J., nie potrzebowała zatrudnić tak naprawdę pracownika na takim stanowisku i dlatego nawet nie poinformowała pozostałych pracowników, że zatrudniła A. J. na stanowisku kierownika sklepu chociaż było by jak najbardziej logiczne skoro mieli jej podlegać, bo co do zasady taki między innymi jest zakres obowiązków kierownika sklepu. S. K. nie przedstawiła żadnych obiektywnych dowodów wykonywania przez A. J. przez okres prawie 3 miesięcy

obowiązków pracowniczych, bo za takie nie można uznać dokumentów wytworzonych przez strony postępowania ani dokumentów PZ skoro zostały wystawione jak z nich wynika przez S. K., a zostały jedynie podpisane przez A. J. i to nie wiadomo kiedy. Brak jest obiektywnych dowodów, z których wynikałoby że w ogóle A. J. wykonywała jakiegokolwiek obowiązki jako kierownik sklepu poza tym, że bywała w tym sklepie co zdarzało się także przed podpisaniem przez strony umowy o pracę. W tym sklepie S. K. zatrudnia także swoją siostrę I. J., która jakoby odmówiła podjęcia się wykonywania obowiązków kierownika sklepu wskazując na brak czasu, ale jak wynika z zeznań odwołujących A. J. miała nienormowany czas pracy i wysokie wynagrodzenie znacznie przewyższające wynagrodzenie I. J. I. J., kiedy była zatrudniona na 1/2 etatu to zarabiała połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, a od kiedy jest zatrudniona na cały etat tj. od 01.10.2013 r. to zarabia minimalne wynagrodzenie. Skoro I. J. podjęła pracę na cały etat to widocznie jednak miała wystarczającą ilość czasu aby pracować 40 godzin tygodniowo, albo potrzebowała osiągać wyższe wynagrodzenie. Mimo to siostra nie zatrudniła jej ani wtedy w marcu 2013 r. ani potem na zastępstwo na tym stanowisku, a przecież i do jej kwalifikacji i charakteru nie mogła mieć wątpliwości. Wskazuje to, że zatrudniła A. J. jedynie dla pozoru, aby zapewnić narzeczonej brata środki do życia, a pośrednio i swojemu bratu. Należy pamiętać, że brat S. K. i A. J. w sierpniu 2013 r. zawarli związek małżeński.

Sąd nie dał wiary zeznaniom A. J. co do jej twierdzeń o wykonywaniu pracy w ramach zawartej przez strony umowy o pracę. Biorąc pod uwagę ustalone okoliczności faktyczne oraz kierując się zasadami doświadczenia życiowego należy uznać, że strony nie realizowały postanowień zawartej umowy. Umowa dla została zawarta jedynie dla pozoru. A. J. nie miała żadnego doświadczenia zawodowego, tym bardziej w handlu. Nigdy nie kierowała zespołem ludzkim. S. K. zresztą nie powiedziała swoim pracownikom o zatrudnieniu A. J. - jakby nie było na stanowisku ich przełożonego. Owszem A. J. bywała w sklepie S. K. także po dniu 01.03.2013 r. w ramach odwiedzin przyszłej szwagierki. Wizyty te miały w ocenie Sądu charakter towarzyski chociaż być może czasami zrobiła coś na jej prośbę, jednakże nie miało to charakteru realizacji obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę.

To uwiarygadnia natomiast twierdzenia świadka J. B., że A. J. przebywała w sklepie, ale nie bywała codziennie oraz że przychodziła w różnych godzinach na różne okresy czasu. Świadek jest pracownikiem S. K. i mimo ewentualnej obawy utraty pracy nie potwierdziła aby czynności A. J. w sklepie wskazywały na wykonywanie przez nią pracy. Wprawdzie potwierdziła, że A. J. przychodziła do sklepu, ale nic ponadto, bo jak zeznała, pracowała na kasie i nie wie konkretnie co robiła A. J. na zapleczu ani ile jej to zajmowało czasu.

Sąd dał wiarę I. J. jedynie w niewielkim zakresie tj. odnośnie relacji rodzinnych stron postępowania i faktu bywania A. J. w sklepie jej siostry S. K. oraz co do okoliczności, że czasami A. J. coś robiła w sklepie, bo znajduje to odzwierciedlenie w zeznaniach świadka J. B.. Jednakże świadek ten zupełnie nieracjonalnie wskazała dlaczego sama odmówiła siostrze i nie została kierownikiem sklepu. W odczuciu Sądu popartym analizą materiału dowodowego S. K. nie proponowała I. J. zmiany stanowiska, ponieważ nie zamierzała rzeczywiście stworzyć stanowiska kierownika sklepu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom P. K. odnośnie jej kontaktu w sklepie z A. J., które miały poprzedzić jej zatrudnienie, ponieważ jak wynika z zestawienia przygotowanego przez biuro rachunkowe a przedłożonego przez S. K. P. K. została przez nią zatrudniona od 01.01.2014 r. (k. 92 as) ewentualnie od dnia 01.07.2013 r. co zeznała ten świadek tj. w czasie kiedy A. J. korzystała już ze zwolnienia chorobowego ewentualnie urodziła dziecko i nie świadczyła pracy na rzecz S. K..

Sąd dał wiarę zeznaniom M. F. jedynie w zakresie, iż to ona przygotowała na piśmie umowę o pracę dla A. J. oraz przygotowywała zakresy czynności dla pracowników S. K.. Świadek nie była obecna przy podpisywaniu tej umowy, a jedynie sporządziła dokument na podstawie polecenia przekazanego jej za pośrednictwem telefonu. Świadek nie potrafiła racjonalnie wyjaśnić dlaczego z opóźnieniem dokonano zgłoszenia A. J. do ubezpieczeń społecznych. W ocenie Sądu świadek po prostu chciała uniknąć przyznania, że dokumentacja została sporządzona z opóźnieniem celowo.

Odwołująca A. J. wykonywała jakieś czynności w sklepie S. K., ale w ocenie Sądu łączący strony stosunek prawny nie nosi charakteru umowy o pracę. Odwołujące nie wykazały, że łączył je stosunek o charakterze podporządkowanym ani nie wykazały że A. J. wykonywała obowiązki kierownika sklepu.

Jeżeli chodzi o dowody z dokumentów to wątpliwość Sądu budzą listy płac, które A. J. podpisywała także będąc na zwolnieniu lekarskim mimo braku takiego obowiązku. Ponadto jeżeli chodzi o przedstawione dokumenty PZ przyjęcia towaru to w ocenie Sądu na ich podstawie nie można ustalić, że A. J. je sporządziła i przyjęła towar skoro dokumenty wystawiła jak wynika S. K., a podpisała je A. J. nie wskazując daty tej czynności.

Pozostałe dowody z dokumentów nie omówione powyżej nie budziły wątpliwości Sądu, jak również żadna ze stron nie podnosiła zarzutów co do ich wiarygodności.

Reasumując powyższe zgromadzony materiał dowodowy w sprawie tak osobowy jak i dowody z dokumentów oraz jego ocena prowadzą do jednoznacznego wniosku, że strony zawarły umowę o pracę tylko dla pozoru, a nawet jeśli przyjąć, że odwołująca A. J. wykonywała na rzecz odwołującej S. K. jakieś pojedyncze czynności z niej wynikające, to rzeczywisty ich charakter nie spełniał podstawowych cech stosunku pracy.

### **Sąd rozważył, co następuje:**

Odwołania A. J. i S. K. jako bezzasadne podlegają oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 1442 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Z kolei zgodnie z art. 8 ust. 1 za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. W myśl art. 13 pkt 1 obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

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

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

Zawarta pomiędzy A. J. a S. K. prowadzącą działalność gospodarczą – Firma (...) umowa z dnia 01.03.2013 r., została nazwana umową o pracę i na jej podstawie A. J. zd. Ł. miała być zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu sieci (...) w T. ul. (...)w T. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2780,00 zł. Trzeba jednak zaznaczyć, iż o tym, czy strony danej umowy łączy stosunek pracy, decyduje charakter i sposób wykonywania pracy, a nie jej nazwa. Aby można było stwierdzić, że określone strony łączy stosunek pracy, muszą być spełnione łącznie następujące warunki: wykonywanie pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (co oznacza, że pracownik działa na ryzyko pracodawcy, któremu jest podporządkowany i zobowiązany do wypełniania jego poleceń, nie może zatem samodzielnie kierować swoją pracą i podlega ciągłej kontroli ze strony pracodawcy), w określonym miejscu i czasie (czyli pracownik nie może dowolnie kształtować swojego czasu pracy oraz miejsca jej wykonywania; to pracodawca wyznacza mu miejsce i godziny pracy) za wynagrodzeniem.

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

art. 83 § 1 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów; jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

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

Odwołujące podnosiły w odwołaniu, iż należy wykluczyć pozorność oświadczenia woli stron powyższej umowy o pracę, gdyż umówiona praca faktycznie została podjęta i była świadczona w ramach stosunku pracy. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że nawet okoliczność, iż praca jest wykonywana nie oznacza, że nie można ustalić pozorności danej umowy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2006 r. (I UK 120/2006, OSNP 2007/19-20/294), pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Natomiast jak wskazał Sąd Najwyższy w innym orzeczeniu (wyrok z dnia 23.06.1986, I CR 45/86, nie publ.) pozorność jest wadą oświadczenia woli, polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie nie wywołało skutków prawnych. Oświadczenie woli nie może wywołać skutków prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 15 stycznia 2014 r. III AUa 764/13, podkreślił, że podjęcie pracy w celu uzyskania świadczeń jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Jest jednak inaczej, gdy strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą ściśle realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść stosunku pracy, a będą ją świadczyć na innej podstawie niż umowa o pracę. Jak wynika ze stanowiska judykatury umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.), 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. (LEX nr 1422314).

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

Wysoko prawdopodobne jest, że odwołująca w ogóle nie świadczyła pracy, nawet jeśli wykonywała jakiegokolwiek czynności w ramach tej umowy, to z pewnością nie było to codzienne, systematyczne wykonywanie obowiązków pracowniczych pod nadzorem zwierzchnika (pracodawcy) w ilości gwarantowanej świadczenie tej pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak już zostało to omówione przy ocenie materiału dowodowego wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego jest twierdzenie odwołujących, iż pracowała w równoważnym czasie pracy i wymiarze pełnego etatu. Po pierwsze świadkowie – pracownicy S. K. nie potwierdzają tego. Wprawdzie zeznali, że A. J. przychodziła do tego sklepu ale nie byli w stanie potwierdzić jak często i ile czasu w nim spędzała, a ponadto nie byli w stanie wiarygodnie określić czynności jakie w ramach takiej ilości czasu tygodniowo tj. 40 godzin miałyby wykonywać. Żadna z pracownic nie mówiła, aby A. J. zlecała jej wykonanie jakiegokolwiek czynności pracowniczej co klóci się z powszechnie przyjętym zakresem czynności kierownika sklepu oraz z twierdzeniami S. K., że A. J. miała znać obowiązki osoby kierującej zespołem ludzkim. Zresztą S. K. nie poinformowała pozostałych pracownic, że A. J. została zatrudniona jako kierownik sklepu. Co ciekawe także I. J. - siostra i jednocześnie szwagierka odwołujących - nie potrafiła wymienić tego rodzaju czynności wskazując, że A. J. miała się zajmować sprawami biurowymi, przyjmować faktury, zamawiać i przyjmować towar. Jednakże nie jest to wiarygodne skoro S. K. korzystała z pomocy biura rachunkowego i jak wynika z zeznań M. F. to ona miała przygotować na piśmie umowę o pracę dla A. J. oraz zakresy czynności dla pracowników, zajmowała się sprawami księgowymi, a ponadto S. K. nie była w stanie przedstawić żadnych obiektywnych dowodów świadczenia pracy przez A. J.. Jeżeli chodzi o potrzebę zatrudnienia pracownika na

stanowisku kierownika sklepu to także nie wykazano jej istnienia. Po pierwsze kłopoty zdrowotne S. K. trwały już od grudnia 2012 r. i na zwolnieniach chorobowych w 2013 r. przebywała w okresach od 12.03.2013 r. do 26.03.2013 r., od 03.06.2013 r. do 05.07.2013 r., od 11.12.2013 r. do 31.12.2013 r., a A. J. już od dnia 22.05.2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w zw. z ciążą. Zatem to nie ten powód zdecydował o zawarciu umowy zwłaszcza, że S. K. nie zatrudniła już nikogo potem na zastępstwa mimo, że dalej jej stan zdrowia nie był dobry. Poza tym A. J. nie miała żadnego doświadczenia zawodowego i dodatkowo nadal uczyła się w szkole policealnej w K. i w miesiącu marcu 2013 r. 3 razy w tygodniu miała poza T. praktyki zawodowe w gabinecie stomatologicznym. To wskazuje na fakt, że S. K. miała świadomość, że A. J. nie będzie w stanie pracować zgodnie z zawartą umową o pracę, ale z uwagi na kontekst osobisty nie miało to dla niej znaczenia. Jak sama zeznała wzywała telefonicznie A. J., a ta przyjeżdżała do pracy. Nie było to codziennie, a jej czas pracy był nienormowany. Zależało to od potrzeb S. K.. W ocenie Sądu to wskazuje, że tak naprawdę nie było potrzeby zatrudnienia A. J., skoro nie miała ona żadnych konkretnych obowiązków do wykonania, a jedynie doraźnie coś robiła i to w czasie kiedy mogła – tj. nie kolidowało jej to z innymi zajęciami szkoła i praktyka. W czasie jej pobytów w sklepie przebywała na zapleczu, gdzie stał komputer, ewentualnie przyjmowała towar, ale co do tego nie ma już pewności. W każdym razie nie wydawała poleceń innym pracownikom S. K. ani nie wykonywała czynności na oczach kasjerek skoro wyraźnie zeznały że zajmowała się sprawami na zapleczu sklepu. Brak jest obiektywnych dowodów z których wynikałoby, że w ogóle A. J. wykonywała jakiegokolwiek obowiązki jako kierownik sklepu poza tym, że bywała w tym sklepie co zdarzało się także przed podpisaniem przez strony umowy o pracę. W tym sklepie S. K. zatrudnia także swoją siostrę I. J., która jakoby odmówiła podjęcia się wykonywania obowiązków kierownika sklepu wskazując na brak czasu, ale przecież jak wynika z zeznań odwołujących A. J. miała nienormowany czas pracy i wysokie wynagrodzenie znacznie przewyższające wynagrodzenie I. J.. I. J., kiedy była zatrudniona na 1/2 etatu to zarabiała połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, a od kiedy jest zatrudniona na cały etat tj. od 01.10.2013 r. to zarabia pełne minimalne wynagrodzenie. Skoro I. J. podjęła pracę na cały etat to widocznie jednak miała wystarczającą ilość czasu aby pracować 40 godzin tygodniowo, albo potrzebowała osiągać wyższe wynagrodzenie. Mimo to siostra nie zatrudniła jej ani wtedy w marcu 2013 r. ani potem na zastępstwo na tym stanowisku, a przecież i do jej kwalifikacji i charakteru nie mogła mieć wątpliwości. Wskazuje to, że zatrudniła A. J. jedynie dla pozorów, aby zapewnić narzeczonej brata środki do życia, a pośrednio i swojemu bratu. Należy pamiętać, że brat S. K. i A. J. w sierpniu 2013 r. zawarli związek małżeński, a listopadzie 2013 r. urodziło się ich dziecko. Ponadto za zupełnie nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać twierdzenia odwołującej S. K., iż było ją stać na zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem miesięcznym 2780,00 zł, podczas gdy jej dochód za 2012 r. wyniósł 44488,61 zł, a dochód za 2013 r. wyniósł 54265,37 zł. Biorąc pod uwagę wysokość ustalonego wynagrodzenia jej twierdzenia są bezpodstawne.

Zatem okoliczności sprawy jednoznacznie wskazują, że celem umowy o pracę nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy za wynagrodzeniem, ale nabycie przez odwołującą się prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

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