

Sygn. akt IV U 736/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2015 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 13 stycznia 2015 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołań N. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) i K. Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 6 maja 2014 roku nr (...)

w sprawie N. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą(...)i K. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

oddala odwołania.

Sygn. akt IV U 736/14

## UZASADNIENIE

### ***wyroku z dnia 13 stycznia 2015 roku***

Decyzją z dnia 06.05.2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił, iż K. Z. nie podlega jako pracownik u płatnika składek N. G. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu w okresie od dnia 21.10.2013 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 teźże umowy przewidziane w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych następstwa takie jak objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła K. Z. domagając się zmiany zaskarżonej decyzji ZUS poprzez ustalenie, iż podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek N. G. od dnia 21.10.2013 r. zaskarżonej decyzji zarzuciła błędne ustalenia faktyczne i wadliwą ocenę dowodów skutkującą nieuzasadnionym przyjęciem, że zawarta przez nią umowa o pracę w firmie (...)N. G. była pozorna –podczas gdy wykonywała uzgodnione z pracodawcą obowiązki i faktycznie świadczyła pracę, zaś jej charakter i korzyści jakie mógł osiągnąć pracodawca uzasadniały wysokość ustalonego wynagrodzenia oraz brak podstaw do kwestionowania przez ZUS łączącej strony

umowy. Odwołująca podniosła, iż skoro zawarta pomiędzy nimi umowa o pracę była wykonywana, to nie może być mowy o jej pozorności. Wnosiła o przeprowadzenie dowodu z dokumentów oraz dowodów z zeznań stron i świadków na okoliczność, iż pracowała od dnia 21.10.2013 r. u płatnika składek. Podniosła, że prace świadczyła i nic do sprawy nie wnosi fakt, że mieszka w J., a siedziba pracodawcy jest w K.. Na rozprawie w dniu 13.01.2015 r. odwołująca reprezentowana przez pełnomocnika wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i o zasądzenie kosztów postępowania.

N. G. również zaskarżył te decyzję. Wskazał, że jest ona sprzeczna z zebranymi w sprawie dowodami i organ rentowy nie udowodnił, że zawarta przez strony umowa o pracę była pozorna. Domagał się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że K. Z. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej z nim umowy o pracę. Wnosił o przeprowadzenie dowodów z dokumentacji zgromadzonej przez ZUS w trakcie kontroli w jego firmie oraz z zeznań jego i K. Z..

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wnosił o ich oddalenie, podtrzymując argumentację wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji w postaci twierdzenia, iż umowa o pracę była zawarta dla pozor.

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

W dniu 21.10.2013 r. została zawarta umowa o pracę na okres próbny od 21.10.2013 r. do 20.01.2014 r. pomiędzy N. G. prowadzącym firmę (...), a K. Z.. Zgodnie z tą umową odwołująca została zatrudniona na stanowisku menedżera w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 7000,00 zł brutto, jako miejsce wykonywania pracy została wskazana siedziba firmy w K. oraz miejsce wskazane przez pracodawcę. Płatnik składek zgłosił K. Z. do ubezpieczeń społecznych od dnia 21.10.2013 r. i złożył za ubezpieczoną raporty imienne RCA. Do zakresu jej obowiązków miało należeć: organizowanie, nadzorowanie i koordynacja procesu sprzedaży usług budowlanych i montażowych oferowanych przez pracodawcę, wyszukiwanie na portalach internetowych przetargów publicznych związanych z zakresem prac oferowanych przez pracodawcę, pozyskiwanie nowych klientów oraz budowanie poprawnych relacji handlowych, bezpośrednie doradztwo handlowe w zakresie sprzedawanych usług, prowadzenie negocjacji, ocena i rozwój nowych możliwości sprzedażowych dla produktów pracodawcy, aktywna współpraca z innymi działami firmy, reprezentowanie pracodawcy przed kontrahentami i kształtowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy. Zgodnie z ustnym poleceniem pracodawcy miała pozyskiwać kontrahentów na terenie Śląska. Podpisywała indywidualną listę obecności w siedzibie biura rachunkowego w J. i listy płac.

Dowód: umowa o pracę z dnia 21.10.2013 r. –k. 9 ar,

zakres obowiązków –k. 11 ar,

lista obecności –k. 89-99 ar,

częściowo zeznania K. Z. –k. 53-55 as,

częściowo zeznania N. G. – 55 as,

K. Z. urodzona w dniu (...) r. jest absolwentką Liceum (...)w J. uzyskała tytuł zawodowy technik ekonomista w dniu 08.06.2001 r. Pracowała w firmie (...)s.c. w 2001 r., następnie w (...) w latach 2002-2007, a potem w (...) S.A. w J. od 01.09.2009 r. do 30.11.2009 r. jako koordynator szkoleń, a potem w (...) na podstawie umów zlecenia zawieranych w okresie od 07.12.2009 r. do 31.07.2010 r. Studiowała zaocznie w (...) na Wydziale (...)w specjalności finanse i rachunkowość przedsiębiorstw i w dniu 22.03.2012 r. uzyskała tytuł licencjata. Nigdy nie pracowała w branży budowlanej. Odwołująca mieszka w J., które jest oddalone od siedziby firmy (...)w K. o ok. 170 km. K. Z. jest żoną kuzyna N. G.. K. Z. ma dzieci w wieku 11 i 9 lat. Od dnia 21.11.2013 r. do dnia porodu odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w zw. z ciążą. W dniu (...)r. urodziła trzecie dziecko. Stosunek pracy wygasł w dniu porodu. N. G. wyrejestrował ją z ubezpieczeń społecznych.

Dowód: kserokopie świadectw szkolnych i dyplomów –k. 13-22, 23,

świadectwo pracy, umowy zlecenia –k. 27,

kwestionariusz osobowy –k. 117 ar, 31-70 ar,

częściowo zeznania N. G. –

częściowo zeznania K. Z. –k. 87-88 as,

zeznania świadka I. Ś. –k. 16v as,

zeznania świadka M. R. –k. 16-17 as,

Firma (...)N. G. zajmuje się budownictwem w szczególności budową budynków mieszkalnych, montażem instalacji, montażem hal przemysłowych w kraju i zagranicą. Zatrudnia ok. 25 pracowników na podstawie umów o pracę i kilku pracowników na podstawie umów zlecenia. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę wynosi 2000 zł brutto lub 2500 zł brutto. Do tego dochodzą dodatki związane z wykonywaniem pracy w delegacji tak w kraju jak i zagranicą, co odpowiednio zwiększa kwoty wypłacane pracownikom. W firmie nie zatrudniano nikogo na stanowisku biurowym przed zawarciem umowy z K. Z. ani po jej przejściu na zwolnienie chorobowe. Obowiązki menedżera wykonywał właściciel tj. N. G.. N. G. korzysta z usług biura rachunkowego znajdującego się w J.. N. G. w 2013 r. osiągnął dochód w wysokości 1508318,43 zł.

Dowód: pismo odwołującego z dnia 19.08.2014 r. –k. 19-20 as,

pismo pełnomocnika odwołującej z dnia 22.12.2014 r. –k. 59-60 as,

kserokopia PIT-36L za 2013 r. i PIT/B za 2013 r. –k. 37-42 as,

zapis z ewidencji kosztów –k. 44-46 as,

częściowo zeznania świadka I. Ś. –k. 16v as,

częściowo zeznania N. G. – 55 as,

częściowo zeznania M. R. –k.16-17 as,

Firma (...)wykonała montaż konstrukcji stalowej na obiekcie (...)w P..

Dowód: pismo A. K. –k. 33 as,

faktury VAT –k. 47-50 as,

W czerwcu 2013 r. K. Z. i N. G. zawarli ustną umowę o świadczenie usług polegającą na zapewnieniu pracownikom jego firmy noclegu i wynajmu maszyn na terenie B. i C. za co otrzymała wynagrodzenie w wysokości 3000 zł w gotówce.

Dowód: częściowo zeznania K. Z. –k. 53-55 as,

częściowo zeznania N. G. – 55 as,

Bezpośrednio po zakończeniu przez K. Z. urlopu macierzyńskiego, w dniu 02.10.2014 r. została zawarta umowa o pracę na czas określony od 02.10.2014 r. do 31.03.2015 r. pomiędzy N. G. prowadzącym firmę (...), a K. Z.. Zgodnie z tą umową odwołująca została zatrudniona na stanowisku menedżera w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 7000,00 zł brutto, jako miejsce wykonywania pracy została wskazana siedziba firmy w K. oraz miejsce wskazane przez pracodawcę. Płatnik składek zgłosił K. Z. do ubezpieczeń społecznych od dnia 02.10.2014 r. i złożył za ubezpieczoną raporty imienne RCA. Opłacił składki na ubezpieczenie społeczne.

Dowód: umowa o pracę z dnia 02.10.2014 r. –k. 34 as,

zgłoszenie do ubezpieczeń –k. 35-36 as,

raport RCA, deklaracja DRA, potwierdzenia zapłaty –k. 60-64 as,

Przeprowadzone w niniejszym postępowaniu kluczowe dowody w postaci zeznań odwołujących i świadków I. Ś. i M. R. 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 odwołującego w których tłumaczy, iż potrzebował zatrudnić menedżera i wybrał K. Z. na to stanowisko chociaż nie miała doświadczenia w branży budowlanej bo sprawdziła się wykonując wcześniej dla niego usługi w czerwcu 2013 r. Nawet jednak, gdyby rzeczywiście potrzebował tego rodzaju pracownika, co wydaje się wątpliwe - skoro tak przed jej zatrudnieniem jak i w czasie kiedy przebywała na zwolnieniu chorobowym i na urlopie macierzyńskim obowiązki te wykonywał osobiście - to wybór K. Z. do pełnienia tego rodzaju funkcji jest z punktu widzenia zasad logiki i doświadczenia życiowego chybiony. K. Z. nie ma żadnego doświadczenia na stanowisku menedżera i nie zna branży budowlanej, bo nigdy w niej nie pracowała ani nie ma wykształcenia kierunkowego budowlanego. W tej sytuacji jako jedyną potrzebę zatrudnienia K. Z. uzasadnia chęć objęcia jej ubezpieczeniem społecznym w firmie należącej do kuzyna jej męża. Jak przyznała odwołująca w momencie zawierania umowy o pracę z dnia 21.10.2013 r. wiedziała ona o tym, że jest w ciąży i w ocenie Sądu odwołujący N. G. też o tym wiedział. Zatrudnienie K. Z. nie prowadziło do uzyskania przez N. G. jakichś konkretnych rezultatów pracy. Wprawdzie w toku postępowania sądowego odwołujący przedłożył faktury VAT –pierwsza z dnia 03.03.2014 r. i kolejne z dnia 17.03.2014 r., dnia 14.04.2014 r. i z dnia 09.05.2014 r. na usługi wykonane na rzecz (...)Sp. z o.o. oraz oświadczenie wystawione przez A. K., z którego wynika, że K. Z. w miesiącach X i XI 2013 r. przedstawiła ofertę firmy (...)i uczestniczyła w kilku spotkaniach, a w wyniku negocjacji została nawiązana współpraca pomiędzy oboma firmami. Sąd oceniając ten wątek doszedł do przekonania, że fakt tak późnego podniesienia tej okoliczności wynika z potrzeby uzasadnienia przydatności odwołującej i ewentualnego wykazania sensu ustalenia w umowie tak wysokiego wynagrodzenia. Sąd nie kwestionuje faktu nawiązania współpracy pomiędzy firmą odwołującego a (...)Sp. z o.o. natomiast nie dał wiary aby to podjęcie tej współpracy miała się w jakimś stopniu przyczynić odwołująca. Nie wynika zresztą z tego oświadczenia aby to właśnie odwołująca miała negocjować warunki współpracy. N. G. korzysta z pomocy biura rachunkowego, które prowadzi jego rozliczenia i biurowość i jak przyznał sam odwołujący pomaga mu ono w prowadzeniu spraw biurowych. Potwierdził ten fakt także właściciel biura rachunkowego M. R. Odwołujący zatrudnia pracowników tylko niezbędnych do funkcjonowania firmy i płaci im niskie wynagrodzenia zasadnicze chociaż rzeczywiście wypłacane im wynagrodzenia są wyższe co wynika z wypłacania diet i dodatków z tytułu pracy zagranicą to jednak w przypadku żony kuzyna - osobie bez doświadczenia zawodowego w branży budowlanej czy na stanowisku osoby zarządzającej - wynagrodzenie zostało od razu w umowie na okres próbny - ustalone na poziomie 7000,00 zł brutto. To wskazuje na fakt, że odwołujący miał świadomość, że K. Z. nie będzie w stanie pracować zgodnie z zawartą umową o pracę, ale z uwagi na kontekst rodzinny nie miało to dla niego znaczenia. Wskazane wyżej okoliczności w ocenie Sądu świadczą, że tak naprawdę nie było potrzeby zatrudnienia K. Z., poza chęcią pomocy żonie kuzyna, która pozostaje bez pracy i zaszła w ciążę. Dowodzi to, że odwołujący zatrudnił K. Z. jedynie dla pozorów, aby zapewnić jej ubezpieczenie społeczne. W ocenie Sądu odwołujący sam świetnie sobie radził z prowadzeniem firmy na co wskazuje dochód osiągnięty w 2013 r. w wysokości ponad 1,5 ml zł i nie miał obiektywnej potrzeby zatrudniać dodatkowego pracownika i to za tak wysokim wynagrodzeniem. Odwołujący nie przedstawił żadnych obiektywnych dowodów wykonywania przez K. Z. obowiązków pracowniczych, bo za takie nie można uznać dokumentów wytworzonych przez strony postępowania ani oświadczenia A. K., skoro zostało ono przedłożone dopiero na etapie postępowania sądowego. W trakcie postępowania przed organem rentowym odwołujący nie wskazywał na przyczynienie się K. Z. do podjęcia współpracy z (...)Sp. z o.o. To w ocenie Sądu może wskazywać na stworzenie jedynie pozorów wykonywania zatrudnienia już po fakcie. Brak jest obiektywnych dowodów, z których wynikałoby, że w ogóle K. Z. wykonywała jakiegokolwiek obowiązków jako pracownik N. G.. Strony w trakcie przewodu sądowego podniosły fakt wykonywania w czerwcu 2013 r. usług przez odwołującą na rzecz odwołującego co skutkowało wypłaceniem jej wynagrodzenia w wysokości 3000 zł gotówką, ale strony wskazywały, że była to umowa o świadczenie usług a nie umowa o pracę. Miała ona polegać na wykonaniu zadań

logistycznych, a nie menedżerskich co wynika z zeznań samej odwołującej, zatem trudno uznać, że miała potwierdzić przydatność odwołującej na stanowisku menedżera.

Na podstawie zeznań świadka M. R. nie można ustalić, aby K. Z. świadczyła pracę u odwołującego. Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka w tej części, w której potwierdził, że odwołująca w jego biurze podpisywała listy obecności, fakt, że kiedyś był jej nauczycielem i że jego rodzina i rodzina N. G. zna się od lat, bo ten ostatni pochodzi z J. oraz odnośnie sytuacji firmy odwołującego i faktu że prowadzi jego sprawy rachunkowe i biurowe, skoro odwołujący na rozprawie w dniu 05.08.2014 r. stwierdził, że dokumentacja pracownicza znajduje się w J. w biurze rachunkowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka w tej części, w której zeznał, że K. Z. wykonywała pracę na rzecz firmy odwołującego, ponieważ świadek ten nie wymienił żadnych konkretnych działań jakie miała wykonywać odwołująca ani też nie wskazał żadnych konkretnych rezultatów.

Sąd nie dał wiary zeznaniom K. Z. co do jej twierdzeń o wykonywaniu pracy w ramach zawartej przez strony umowy o pracę z dnia 21.10.2013 r. Biorąc pod uwagę ustalone okoliczności faktyczne oraz kierując się zasadami doświadczenia życiowego należy uznać, że strony nie realizowały postanowień zawartej umowy. Umowa ta została zawarta jedynie dla pozorów. K. Z. nie miała żadnego doświadczenia zawodowego w branży budowlanej ani na stanowisku osoby zarządzającej. Jeżeli chodzi o jej dojazdy po 170 km w jedną stronę do siedziby firmy, która została wskazana jako miejsce pracy jakoby przez przypadek, to w ocenie Sądu świadczy to jedynie o tym, że strony po prostu nie zamierzały od początku wykonywać tej umowy i nie miało to dla nich znaczenia. Ich twierdzenia, że w drodze umowy ustnej zostało to zmienione i odwołująca miała wykonywać prace na terenie Śląska jest niewiarygodne, bo skoro to był błąd to dlaczego nie sporządzono aneksu do umowy, a po drugie listy obecności odwołująca podpisywała w J. w siedzibie biura rachunkowego i w tej sytuacji albo wcale nie bywała w siedzibie firmy w K. albo listy podpisywała przy okazji np. spaceru, a nie w związku ze świadczeniem pracy. Sąd dał wiarę jej zeznaniom jedynie w zakresie ustalenia jej kompetencji zawodowych oraz faktu, że jest żoną kuzyna N. G. i daty urodzenia dziecka, ponieważ korespondowały one w tym zakresie z zeznaniami odwołującego, świadka I. Ś. i dowodami z dokumentów, które w tej części Sąd uznał za wiarygodne.

Zeznania świadka I. Ś. żony odwołującego Sąd uznał za wiarygodne jedynie częściowo tj. co do sytuacji firmy odwołującego oraz związków rodzinnych łączących ją z K. Z.. W pozostałym zakresie Sąd nie dał im wiary.

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 z dnia 21.10.2013 r. tylko dla pozorów, a strony nie realizowały jej postanowień.

### **Sąd rozważył, co następuje:**

Odwołania N. G. i K. Z. 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, (...), nr 15, poz. 275) i z dnia 17 marca 1998 r. (II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 187).

Zawarta pomiędzy K. Z. a N. G. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...)z siedzibą w K. umowa z dnia 21.10.2013 r. została nazwana umową o pracę i na jej podstawie K. Z. miała być zatrudniona na stanowisku menedżera w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 7000,00 zł brutto, z miejscem wykonywania pracy w siedzibie firmy.

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).

Odwołujący w niezależnie sporządzonych odwołaniach podnosili, 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 korzystał 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.

Zdaniem Sądu odwołująca K. Z. nie świadczyła pracy na rzecz odwołującego N. G.. Jak już zostało to omówione przy ocenie materiału dowodowego wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego jest twierdzenie odwołujących, że K. Z. pracowała u odwołującego N. G. w wymiarze pełnego etatu od dnia 21.10.2013 r. Na podstawie dowodów zaoferowanych przez strony oraz zgromadzonych w toku postępowania nie sposób wyprowadzić takiego wniosku. Odwołujący nie wskazali żadnych świadków, którzy mogliby potwierdzić fakt, wykonywania przez K. Z. jakichkolwiek czynności pracowniczych. Strony jako świadków wniosowały tylko żonę odwołującego I. Ś. oraz zaprzyjaźnionego z nimi prywatnie i związanego współpracą zawodową M. R.. Świadek M. R. prowadzi obsługę firmy N. G. i jak sam przyznał jest to duży podmiot gospodarczy i z całą pewnością nie chciał treścią swoich zeznań popsuć łączącej strony współpracy, a nawet on nie przytoczył żadnych konkretnych działań, które miała wykonywać K. Z. i które potwierdzałyby że wykonywała faktycznie obowiązki pracownicze. Stanowczo stwierdził jedynie, że w siedzibie jego biura rachunkowego podpisywała listy obecności. Skoro tak, to nie przebywała w siedzibie firmy w K. ani nie pracowała w siedzibie biura rachunkowego, bo tego faktu nie potwierdził właściciel biura rachunkowego. Firma (...)nie ma innych miejsc do pracy biurowej. Odwołujący podnosili, że K. Z. mogła pracę wykonywać w domu pracując na komputerze ewentualnie pracowała w terenie. Nie przedstawili jednak żadnych dowodów aby tak rzeczywiście było. Brak jest korespondencji mailowej, brak dowodów wysyłania ofert do potencjalnych klientów, brak folderów reklamowych, brak informacji o spotkaniach z klientami. Odwołujący poza spółką (...)nie wskazali żadnego podmiotu z którym kontakt miała nawiązać K. Z. i prawdziwość tego oświadczenia w ocenie Sądu jest co najmniej wątpliwa. K. Z. twierdziła że czasami pracę wykonywała w siedzibie firmy w K., ale i to w ocenie Sądu jest nieprawdopodobne skoro w obie strony jest to odległość ok. 340 km, odwołująca tam nie nocowała i była już w drugim trymestrze ciąży, a w domu miała pod opieką jeszcze dwoje starszych dzieci w wieku 11 i 9 lat. Nie wydaje się prawdopodobne aby cały dzień od świtu do nocy spędzała poza domem jadąc nie wiadomo po co do K.. W ogóle płatnik składek N. G. nie przedstawił żadnych dowodów z dokumentów potwierdzających aby K. Z. świadczyła na jego rzecz pracę. Odwołująca również tego rodzaju dowodów nie przedstawiła ani nie wskazała żadnych wiarygodnych źródeł osobowych, które mogłyby potwierdzić jej miesięczną pracę. W ocenie Sądu odwołująca K. Z. z uwagi na zupełną nieznaną branżę budowlanej i brak kwalifikacji w tym zakresie oraz brak doświadczenia na stanowisku osoby zarządzającej firmą nie mogła wykonywać obowiązków menedżera tak dużego podmiotu jak firma (...)zwłaszcza, że dotychczasowy system zarządzania tą firmą był skuteczny na co wskazuje rozwój firmy i jej dochód w 2013 r. Odwołująca mimo szczerych chęci nie miała po prostu odpowiednich kompetencji aby wykonywać obowiązki jakie zostały przez strony opisane w zakresie obowiązków i jakie miały wynikać z ustnego zakresu obowiązków. Wcześniej odwołujący nie zatrudniał nawet pracownika biurowego ponieważ wystarczała mu obsługa oferowana przez biuro rachunkowe, a tym bardziej nie zatrudniał menedżera chociaż jego dochód za 2013 r. wynosił ponad 1,5 miliona zł. W trakcie zwolnienia chorobowego i po porodzie nie został zatrudniony inny pracownik na jej miejsce. Powodem jej zatrudnienia miała być konkretna potrzeba wsparcia N. G. i wyszukiwanie dodatkowych kontraktów. Ale kiedy miała po miesiącu pracy przejść na zwolnienie chorobowe w związku z ciążą nie było znowu potrzeby korzystania z pomocy osoby zarządzającej – menedżera. To wskazuje na fakt, że odwołujący miał świadomość, że K. Z. nie będzie w stanie pracować zgodnie z zawartą umową o pracę, ale z uwagi na kontekst rodzinny nie miało to dla N. G. znaczenia. Wskazane wyżej okoliczności w ocenie Sądu świadczą, że tak naprawdę nie było potrzeby zatrudnienia K. Z., poza chęcią pomocy żonie kuzyna, która pozostaje bez pracy i zaszła w ciążę. Dowodzi to, że odwołujący zatrudnił K. Z. jedynie dla pozorów, aby zapewnić jej pracownicze ubezpieczenie społeczne. W ocenie Sądu odwołujący N. G. nie przedstawił żadnych obiektywnych dowodów wykonywania przez odwołującą obowiązków pracowniczych, bo za takie nie można uznać dokumentów wytworzonych przez strony postępowania. Brak jest obiektywnych dowodów, z których wynikałoby że w ogóle K. Z. wykonywała jakiegokolwiek obowiązków jako pracownik odwołującego N. G..

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

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