

Sygnatura akt III U 786/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 05 marca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Alina Darul

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2015 r. w Koninie

sprawy **E. Z., K. B.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania E. Z., K. B.

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 16.06.2014r. Nr (...) - (...) znak: (...)

1. **O d d a l a odwołania.**

2. **Zasądza od odwołującej E. Z. na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

3. **Zasądza od odwołującego K. B. na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygnatura akt III U 786/14

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 16 czerwca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że E. Z. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 16 września 2013 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że E. Z. w krótkim okresie od daty zatrudnienia (tj. po upływie 3 miesięcy) stała się niezdolna do pracy co nasuwało podejrzenie, że umowa o pracę została zawarta w celu uzyskania wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. W związku z powyższym organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniające i wezwał płatnika składek do przedłożenia dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy przez E. Z.. W wyniku analizy zgromadzonego materiału organ rentowy stwierdził, że ubezpieczona została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 16.09.2013 r. na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. kontaktu z kontrahentami w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.500 złotych. Podano, że nie został sporządzony pisemny zakres obowiązków a według oświadczeń płatnika składek ubezpieczona miała zajmować się przygotowaniem faktur (wpisywaniem ich na komputerze z danymi oraz wydruk) oraz obsługą

klientów sklepu. Miała zamieszczać reklamę firmy na portalach internetowych Białorusi oraz Rosji z ofertą sprzedaży części, asortymentów do samochodów. Organ rentowy podał, że nie przedstawiono żadnych dowodów świadczenia przez ubezpieczoną pracę,

gdyż takimi nie są dokumenty w postaci listy płac czy umowa o pracę. Jednocześnie zwrócono uwagę na brak karty ewidencji obecności w pracy i braku listy obecności. Wskazano również, że na miejsce odwołującej nie został przyjęty nowy pracownik, również przed jej zatrudnieniem nikt inny takiej pracy nie wykonywał. Powyższe okoliczności przemawiały za tym, że organ rentowy uznał, że prawdziwą przyczyną zawartej między stronami umowy o pracę nie było świadczenie pracy, lecz zapewnienie ubezpieczonej prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od decyzji złożyła E. Z. wnosząc o jej zmianę i uznanie, że podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 16.09.2013 r. W uzasadnieniu odwołania podano, że odwołująca od dłuższego czasu starała się o podjęcie pracy przy wykorzystaniu swoich umiejętności, a w szczególności biegłej znajomości języka rosyjskiego i białoruskiego. Przyjmując ofertę pracy nie wiedziała, że jest w ciąży. Wskazano, że odwołująca przyjęła do wiadomości przekazany jej ustnie zakres obowiązków, zaś pisemny miał zostać przygotowany w późniejszym terminie. Zaznaczono także, że odwołująca wykonywała swoje obowiązki tj. zamieszczając na kilku portalach rosyjskojęzycznych ogłoszenia dotyczące oferowanych przez pracodawcę towarów i usług, prowadziła negocjacje z potencjalnymi klientami, odpowiadała na zapytania ofertowe, wypełniała dokumentację firmową, w tym faktury, jednakże ich podpisywaniem zajmował się właściciel firmy. Miała realny zamiar wywiązywania się z umowy o pracę co czyniła do dnia niezdolności do pracy i zadeklarowała powrót do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego.

Decyzję organu rentowego zaskarżył również płatnik składek K. B. wnosząc o jej zmianę i uznanie, że E. Z. podlegała ubezpieczeniom społecznym. Podał, że zatrudniając ubezpieczoną nie wiedział, że jest ona w ciąży. Wskazał, że odwołująca wykonywała obowiązki według przekazanego ustnie zakresu czynności. Odwołujący zaznaczył, że nie zatrudniał dotychczas osobowy na stanowisko zajmowane przez E. Z., gdyż nie mógł znaleźć kandydata, który biegle władałby językiem ze strefy rosyjsko- języcznej ze znajomością podstaw branży motoryzacyjnej a żądania płacowe potencjalnych pracowników były wygórowane.

Nie zatrudnił innego pracownika w miejsce ubezpieczonej, gdyż kontakty z klientami zza wschodniej granicy są rzadsze i może zabezpieczyć je korzystając okazjonalnie z pomocy osób znających te języki, a rynek i oczekiwania klientów okazały się mniej atrakcyjne niż przypuszczał.

Na podstawie art. 219 k.p.c. Sąd połączył oba odwołania do wspólnego rozpoznania.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od każdego z odwołujących, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje :

K. B. prowadzi od 2.10.2012r. działalność gospodarczą działając pod firmą (...) w m. L., gm. S.. Głównym przedmiotem działalności jest konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych oraz sprzedaż hurtowa i detaliczna części oraz akcesoriów do pojazdów samochodowych. Sprzedaż odbywa się poprzez oferty umieszczane na internetowym portalu aukcyjnym, a także poprzez prowadzony przez odwołującego sklep internetowy. Odwołujący zatrudnił w firmie swojego ojca R. B., który był w niej zatrudniony od 30.04.2013 r. do 8.11.2013 r. na podstawie umowy o pracę na 1/4 etatu jako mechanik z wynagrodzeniem wynoszącym 400 złotych miesięcznie. W 2012 r. działalność firmy (...)przyniosła mu dochód w wysokości 150 zł za cały rok (przy przychodach 19.490,89 zł), a w okresie lipca –grudnia 2013 r. oraz ostatecznie w całym roku działalność firmy przynosiła straty. K. B. posiada za okresy od 3/2013 r. do 10/2014 zaległości w terminowym opłacaniu za siebie składek na ubezpieczenia społeczne w wysokościach należności głównych : 13.262,83 zł (na Fundusz Ubezpieczenia Społecznego), 8.020,36 zł (na Fundusz Ubezpieczenia Zdrowotnego), 736,97 zł (na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych). Odwołujący ma również zaległości w urzędzie skarbowym.

K. B. od wielu lat zna T. Z., który jest mężem odwołującej E. Z.. E. Z. jest obywatelką (...), posiada aktualną do dnia (...) kartę pobytu zezwalającą na zamieszkanie na terenie Polski. Wspólnie z mężem posiadają miejsce zamieszkania na terenie P., jednakże często mieszkają również u rodziców męża odwołującej na terenie K..

E. Z. w 2013 r. uczęszczała do szkoły zawodowej uzyskując tytułu technika usług kosmetycznych. Ostatnio zatrudniona była w 2008-2009 r. pracując jako doradca do spraw klientów indywidualnych w (...) Sp. z o.o. Odwołująca razem z mężem od dłuższego czasu starali się o dziecko. Od 2012r. pozostaje pod opieką lekarza specjalisty ginekologa dr. T. O. w P.. W trakcie wizyty w dniu 25.06.2013 r. lekarz zapisał informację „1 rok starań o ciążę”. W dniu 17.07.2013 r. odwołująca przebywała w G. – Położniczym Szpitalu (...) w P. z rozpoznaniem „niepłodność pierwotna”.

W dniu 16.09.2013 r. pomiędzy E. Z. a K. B. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą E. Z. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. kontaktu z kontrahentami z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.500 zł brutto. Przystępując do zawarcia umowy odwołująca posiadała zaświadczenie lekarskie, że jest zdolna do pracy na stanowisku pracownika biurowego i przy pracy na komputerze do 4 godzin dziennie. Przeszła szkolenie w zakresie znajomości przepisów bhp obowiązujących na stanowisku specjalisty ds. kontaktu z kontrahentami oraz została zaznajomiona z przepisami dotyczącymi równego traktowania pracowników. Odwołująca nie posiadała pisemnego zakresu obowiązków, a według poleceń przekazanych ustnie przez pracodawcę jej praca miała polegać przede wszystkim na zamieszczaniu na białoruskich oraz rosyjskich portalach internetowych oferty sprzedaży części do samochodów. Miała zajmować się także prowadzeniem sklepu internetowego na jednym z portali aukcyjnych, gdzie oferty sprzedaży były zamieszczane w języku polskim, a także przygotowywaniem faktur oraz obsługą klientów sklepu. K. B. postanowił przy tym, że nie będzie zajmował się wysyłką części poza granice kraju i przewidywał, że potencjalni klienci będą przyjeżdżać do niego po części. Odwołująca nie posiada wiedzy technicznej na temat wykonywania napraw, części i akcesoriów samochodowych. Nie istnieją materialne dowody świadczenia przez odwołującą pracy. Nie ma dowodów, aby odwołująca zamieszczała oferty na zagranicznych portalach oraz aby w okresie zatrudnienia odwołującej, K. B. nawiązywał współpracę handlową z osobami z państw Europy Wschodniej.

Jedynym dokumentem, że odwołująca miała przebywać w pracy jest prowadzona karta ewidencja czasu pracy, nie zawierająca jednakże podpisów odwołującej poświadczających jej obecność w pracy. Pracodawca wypłacał odwołującej wynagrodzenie i jego odbiór odwołująca potwierdzała podpisami na listach płac.

Od dnia 18.12.2013 r. odwołująca korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z zagrożeniem dla prawidłowego przebiegu ciąży. Pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika w jej miejsce.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, przedłożonych przez strony oraz częściowo na podstawie zeznań świadków R. B., T. Z. oraz częściowo na podstawie zeznań odwołujących E. Z. oraz K. B..

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu, przy czym samo zawarcie umowy o pracę oraz inne formalne dokumenty sporządzone w związku zatrudnieniem oraz dowody na wypłatę wynagrodzenia nie są jeszcze wystarczającym dowodem na to, że E. Z. faktycznie wykonywała czynności objęte stosunkiem pracy. Całokształt przeprowadzonych dowodów i ich ocena przemawia za tym, że zostały one sporządzone jedynie dla potrzeb formalnego uzewnętrznienia zawarcia umowy o pracę. Trzeba mieć bowiem na uwadze, że dla wywołania na zewnątrz przeświadczenia co do zawarcia umowy o pracę odwołujący dokonywali zapewne czynności faktycznych pozorujących realizację takiej umowy stąd też np. złożone przez odwołującą podpisy na listach płac. Sama okoliczność wypłacania odwołującej wynagrodzenia i jej odbieranie nie świadczy jeszcze o tym, że odwołująca świadczyła pracę, w sytuacji w której zebrany materiał dowodowy nie potwierdził tej okoliczności.

Zeznania świadków R. B. oraz T. Z. Sąd uznał w przeważającej części jako niewiarygodne. W ocenie zeznań powyższych osób należało uwzględnić istniejące pomiędzy świadkami a stronami relacje rodzinne oraz koleżeńskie. Ten szczególnie rodzaj relacji jaki łączy strony umowy o pracę ze świadkami nakazywał, aby ocenę zeznań co do wykonywania przez

odwołującą pracy dokonywać ze szczególną ostrożnością. Jakkolwiek pomiędzy T. Z. a R. B. i odwołującym K. B. nie istnieją żadne relacje pokrewieństwa i powinowactwa, tym niemniej, znają się oni od kilku lat i pozostają w dobrych stosunkach, o czym może świadczyć chociażby fakt, że T. Z. wiedział w jaki sposób funkcjonuje firma (...) po przejściu jego żony na zwolnienie lekarskie. Przy tym należy zauważyć, że zeznania R. B. dotyczące rzekomego wykonywania przez odwołującą pracy są bardzo ogólnikowe oraz pobieżne i nie pozwalały na poczynienie stanowczych i prawidłowych ustaleń odnośnie tego czy odwołująca faktycznie wykonywała obowiązki związane z umową o pracę. Już na etapie przed organem rentowym wiedza świadka na temat tego czym miała zajmować się odwołująca sprowadzała się jedynie to wskazania, że E. Z. została zatrudniona w firmie prowadzonej przez jego syna i świadek nie potrafił już wówczas określić na czym miała polegać jej praca. Nawet jeśli świadkowi zdarzyło się widzieć ubezpieczoną, to nie świadczy to jeszcze o tym, że wykonywane czynności wypełniały cechy stosunku pracy.

Zeznania świadka T. Z. z uwagi na to, że jako mąż odwołującej był zainteresowany korzystnym dla niej wynikiem niniejszego postępowania nie mogły stanowić przesądzającego dowodu, że E. Z. faktycznie wykonywała pracę. Dodatkowo z jego zeznań wynika jedynie to, że odwołująca miała być zatrudniona do określonych prac, lecz nie można było na ich podstawie dokonać ustaleń i formułować przesądzających wniosków aby odwołująca realizowała powierzone jej obowiązki.

Jako nieprzekonujące Sąd uznał zeznania odwołujących E. Z. oraz K. B.. Ich zeznania znalazły odzwierciedlenie jedynie w zeznaniach członków rodziny, jednak z powodów wskazanych powyżej nie mogły one zostać uznane za przekonujące. Taka ocena zeznań stron wynika również z faktu, że nie został przedstawiony żaden materialny dowód świadczenia przez odwołującą pracy. Nie zostały przedstawione żadne dokumenty, które potwierdzałyby aby w okresie formalnego zatrudnienia odwołującej, K. B. faktycznie nawiązywał współpracę handlową z osobami zza granicy. Mimo twierdzeń o klientach przyjeżdżających do firmy, wykonywaniu obowiązków przez ubezpieczoną w zakresie obsługi klientów, nie wniesiono o dopuszczenie dowodu z przesłuchania żadnej z takich osób i nie przedstawiono choćby wykazu osób, z którymi ubezpieczona miała się kontaktować. Budzi wątpliwość wiarygodność zeznań odwołującego K. B., aby faktycznie potrzebował osoby zatrudnionej na stałe z tak wysoką wysokością wynagrodzenia w sytuacji w której sam miał od kilku miesięcy trudności w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne, jego działalność nie generowała zysków, a drugą osobą zatrudnioną w firmie był ojciec na ¼ etatu z wynagrodzeniem wynoszącym 400 zł. Zeznania odwołującego co do konieczności zatrudnienia odwołującej są sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, gdyż nie sposób przyjąć, aby zakres prac, którymi miała zajmować się odwołująca uzasadniał zatrudnienie pracownika na umowę o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy i to na czas nieokreślony. Istniała tańsza i nie wiążąca się z koniecznością ponoszenia przez pracodawcę kosztów zatrudnienia, możliwość skorzystania z biura tłumaczeń czy też okazjonalnej pomocy osób znających języki obce. Jest to tym bardziej uzasadnione gdy weźmie się pod uwagę okoliczność, że po przejściu E. Z. na zwolnienie lekarskie, K. B. nie zatrudnił innego pracownika i samodzielnie wykonuje te czynności.

Z powodu tych właśnie okoliczności Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującego i ubezpieczonej, gdyż są one niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego i nielogiczne.

Nie można było również uznać za przekonujące zeznań świadka T. Z., E. Z. oraz K. B. co do braku świadomości wystąpienia u odwołującej ciąży już przy zawieraniu umowy o pracę. Z treści zaświadczenia lekarskiego wynika co prawda, że odwołująca była zdolna do wykonywania pracy biurowej lecz przeciwskazaniem była praca przy komputerze powyżej 4 godzin. Taki zapis jest charakterystyczny m.in. dla kobiet w ciąży. Doświadczenie życiowe wskazuje, że taka adnotacja w zaświadczeniu lekarskim powinna wzbudzić u pracodawcy podejrzenie, że osoba, którą zamierza zatrudnić może być w ciąży. W szczególności, że nie respektowanie powyższego wiąże się z sankcjami ze strony pracodawcy, a pracownica ma możliwość odmowy wykonywania takiej pracy ponad określony wymiar. Nie sposób uznać, aby także u E. Z. taki zapis mógł zostać zlekceważony jako niemający znaczenia. Odwołująca od kilku lat pozostaje pod opieką lekarza ginekologa i jak zeznała czyniła starania o posiadanie potomstwa. Powyższe nakazywało uznać za nieprzekonujące twierdzenia, aby o ciąży odwołująca miała dowiedzieć się dopiero po zawarciu przedmiotowej umowy.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2013.1442.t.j.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m. in. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 powołanej ustawy osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, a więc pracownicy, podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu art. 12 ust. 1.

Definicja pracownika zawarta została w art. 8 ust. 1 ustawy, w którym za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Jeśli jednak pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca – art. 8 ust. 2.

Ponadto w świetle ust. 2a za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie czy E. Z. w spornym okresie była pracownikiem i czy z tego tytułu podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Nie ulega wątpliwości, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest organem upoważnionym do oceny ważności umowy o pracę, która stanowi podstawę ubezpieczenia. W świetle bowiem przepisu art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy „systemowej” do zakresu działania Zakładu należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Zawarcie umowy o pracę, jej skuteczność i ważność oceniać należy zgodnie z przepisami kodeksu pracy. W myśl przepisu art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oczywiście jest, że zawarcie umowy o pracę w celu wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy odpowiada prawu pracy (por. art. 22 k.p.), a naturalnym - całkowicie zgodnym z porządkiem prawnym i zasadami współzycia społecznego - jest dążenie stron umowy o pracę do tego, ażeby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Są to, można powiedzieć, elementarne i niebudzące żadnych wątpliwości relacje między stosunkami pracy i stosunkami ubezpieczenia społecznego. Sam jednak fakt złożenia przez strony oświadczeń zawierających formalne elementy określone w art. 22 k.p. nie oznacza jednak, że taka umowa jest ważna.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury, stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany.

W judykaturze utrwalony jest pogląd, że w sytuacji, gdy stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota 2007/25/51). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 - 16/251).

Zasadnicze znaczenie dla wyjaśnienia istoty sporu miało ustalenie,

czy ubezpieczona E. Z. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz K. B. zgodnie z warunkami zawartej umowy o pracę.

Zgodnie z zasadami procesu cywilnego, ciężar gromadzenia materiału procesowego spoczywa na stronach (art. 232, art. 3 k.p.c., art. 6 k.c.). Jego istota sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń o faktach istotnych dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskalaby aktywnym działaniem. W sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych to zainteresowany świadczeniem ma wykazać fakty uzasadniające jego prawo.

W ocenie Sądu ubezpieczona oraz płatnik składek, wbrew ogólnej regule dowodowej, nie wykazali, by rzeczywiście E. Z. świadczyła pracę na rzecz K. B. w charakterze pracownika. Takimi dowodami z pewnością nie są sama umowa o pracę, lista płac z podpisami pracownika, zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy i dokument o przeprowadzonym szkoleniu bhp oraz inne znajdujące się w aktach osobowych. Tego rodzaju dokumenty są jedynie przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi K. B. jako pracodawcy, natomiast nie przesądzają o tym, że E. Z. faktycznie wykonywała powierzoną jej pracę. Strony nie przedstawiły żadnego materialnego dowodu na potwierdzenie wykonywania przez odwołującą powierzonych jej czynności i rezultatu jej pracy w spornym okresie. Zawnioskowani świadkowie są osobami najbliższymi dla stron i zainteresowani wynikiem postępowania. Ich zeznania Sąd ocenił z uwzględnieniem powyższych aspektów i nie znalazł podstaw by uznać je za wiarygodne. Zwrócić należy uwagę na podniesioną przez organ rentowy okoliczność braku pisemnego zakresu obowiązków. Przepisy nie wymagają wprawdzie w tym przypadku formy pisemnej, jednak doświadczenie wskazuje, że w praktyce pracodawcy stosują taką właśnie formę określania obowiązków, w szczególności dla pracowników nowozatrudnionych z dość wysoką stawką wynagrodzenia. Zabezpiecza to bowiem interesy i pracownika i pracodawcy. Ten pierwszy wie, jakie obowiązki ma wykonywać i czego oczekuje od niego pracodawca, ten drugi ma możliwość ich egzekwowania oraz nagradzania za prawidłowe wykonanie pracy. Brak takiego dokumentu budzi wątpliwość i w powiązaniu z pozostałymi okolicznościami również uzasadnia twierdzenie o faktycznym nieistnieniu stosunku pracy. Sąd pragnie również zauważyć, że o pozorności zawartej umowy zaświadcza także brak doświadczenia ze strony odwołującej w zakresie znajomości branży samochodowej. Sąd nie zaprzecza okoliczności, że odwołująca potrafi biegle posługiwać się językiem rosyjskim czy białoruskim, jednakże sama znajomość tych języków nie wydaje się być wystarczająca, aby odwołująca mogła wykonywać powierzone obowiązki. Działalność płatnika składek dotyczy sprzedaży części samochodowych, stąd też uzasadnionym jest wymaganie, aby pracownik miał rozeznanie i przynajmniej podstawową wiedzę w zakresie specyfiki tej branży. Nie negując prawa podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą do podejmowania swobodnej decyzji o potrzebie (lub jej braku) zatrudnienia pracownika, to jednak w okolicznościach niniejszej sprawy mało przekonująca jest argumentacja jaką przedstawił K. B. uzasadniając najpierw zatrudnienie odwołującej a następnie brak powierzenia tej pracy innej osobie po jej przejściu na zwolnienie lekarskie i niezatrudnieniu innego pracownika w jej miejsce. W pierwszej kolejności należy jednak przypomnieć, że odwołujący w żaden sposób nie wykazał okoliczności nawiązania współpracy handlowej z podmiotami zza granicy, a zatem już ten sam fakt czyni wątpliwym, aby odwołująca mogła być zatrudniona do tego rodzaju pracy. Zwrócić należy uwagę i na to, że przyjęty przez odwołującego model sprzedaży, w którym osoba zmuszona była stawić się po towar osobiście z pewnością nie jest korzystny dla potencjalnych klientów spoza kraju (K. B. nie prowadził bowiem zagranicznej sprzedaży wysyłkowej). Ewentualna więc ilość osób spoza kraju zainteresowana sprzedawanymi artykułami nie mogła być więc aż tak duża, aby stanowiło to uzasadnienie do zatrudnienia danej osoby, po pierwsze na podstawie umowy o pracę, po drugie na czas nieokreślony, a po trzecie z tak wysokim wynagrodzeniem. Odwołujący dopiero rozpoczynał ukierunkowywanie swojej działalności na kraje Europy Wschodniej i z punktu widzenia ekonomicznego oraz interesów pracodawcy zawarcie umowy zlecenia byłoby w jego sytuacji bardziej korzystne niż zawieranie umowy o pracę z pracownikiem. Ocena, iż do wykonania zadań właściwsza byłaby forma umowy cywilnoprawnej jest tym bardziej uzasadniona, gdy uwzględni się to, że koszty zatrudnienia pracownika są znacznym obciążeniem dla pracodawcy, co w sytuacji płatnika składek miało niebagatelne znaczenie. Z dokumentów wynika, że działalność odwołującego nie przynosi zysków a w okresie poprzedzającym zatrudnienie odwołującej, K. B. już wtedy miał trudności z opłacaniem składek na własne ubezpieczenia społeczne. Z informacji z Zakładu Ubezpieczeń

Společnych wynika, że taka sytuacja istnieje już od marca 2013 r. i miała miejsce także po zawarciu z odwołującą umowy o pracę. W tych okolicznościach potrzeba zatrudnienia E. Z. w ówczesnej kondycji finansowej firmy rodzi poważne wątpliwości, gdyż z tak określoną podstawą wynagrodzenia stanowiło znaczne obciążenie finansowe dla pracodawcy.

Brak obiektywnych i przekonujących dowodów świadczenia przez odwołującą pracy w charakterze pracownika z cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy, "krótkotrwałość" zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy, zatrudnienie na specjalnie utworzonym dla niej stanowisku pracy przy braku racjonalnych przesłanek do zawarcia umowy o pracę i to na czas nieokreślony, a także zatrudnienie pracownika z tak określoną podstawą wynagrodzenia, przy trudnościach odwołującego z bieżącym regulowaniem składek na własne ubezpieczenia społeczne oraz działalnością przynoszącą wówczas straty - wszystkie te okoliczności oraz doświadczenie życiowe świadczą o pozornym charakterze umowy o pracę.

Reasumując, w niniejszej sprawie nie doszło do objęcia ubezpieczonego pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, bowiem zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości nie świadczyła pracy w tym charakterze, a więc nie pozostawała w stosunku pracy. Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, a więc osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pozostających w stosunku pracy, a nie tych, które jedynie podpisały umowę o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Chociaż przepisy kodeksu pracy wskazują, że niezbędnym, ale jednocześnie wystarczającym warunkiem do zawarcia umowy o pracę, są zgodnie oświadczenia woli pracownika i pracodawcy, to nie jest możliwe w wyniku tylko tej czynności prawnej nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Domniemanie powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpił, obala bowiem twierdzenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika i że zgłoszenie do ubezpieczenia z tej przyczyny miało charakter fikcyjny.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd zgodnie z którym jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrzznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Pozorność stanowi wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2000 r. II UKN 744/99, OSNAPiUS 2002/8/194). Dla zaistnienia pozornej czynności prawnej konieczne są trzy elementy: złożenie oświadczenia woli tylko dla pozorów, złożenie oświadczenia woli drugiej stronie i zgoda adresata takiego oświadczenia na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem, a w takiej sytuacji w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a raczej stworzenia fikcji jego nawiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997/15/275 i z dnia 23 marca 1999 r. II UKN 536/98, OSNAPiUS 2000/10/403). Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie sposób jest przyjąć, że celem i zamiarem stron, które podpisały sporną umowę o pracę, było jej faktyczne wykonywanie. Brak jest w przedmiotowej sprawie konkretnych okoliczności mogących świadczyć o tym, że ubezpieczona faktycznie miała świadczyć pracę a po stronie pracodawcy istniała realna potrzeba zatrudnienia takiego pracownika i przyjmowania od niego świadczonej pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie ubezpieczonej oraz płatnika składek i orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art., 98 i 108 kpc w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

SSO E. Majewska