

Sygnatura akt III U 1042/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 12-05-2015 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Lila Andrzejewska

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 30-04-2015r. w Koninie

sprawy **K. B. (1) , R. S. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) R. S. (1) w S.**

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

o podleganie ubezpieczeniom

na skutek odwołania **K. B. (1) , R. S. (1)**

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

z dnia 26-09-2014r. znak: (...) decyzja nr (...)

I. Oddala odwołania

II. Zasądza od odwołujących na rzecz pozwanego kwotę po 60 zł - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

Sygnatura akt III U 1042/14

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 26.09.2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że K. B. (1) jako pracownik

u płatnika składek R. S. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 2.05.2014 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że K. B. (1) w krótkim okresie od daty zatrudnienia (tj. od 24.06.2014 r.) 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 K. B. (1). W wyniku analizy zgromadzonego materiału organ rentowy stwierdził, że ubezpieczona została zatrudniona w dniu 21.03.2014 r. i miała świadczyć pracę na stanowisku kierownika obiektu noclegowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem wynoszącym 5.140 zł brutto plus premia uznaniowa przez czas określony od dnia 2.05.2014 r. do 2.05.2015 r. Organ rentowy podał, że nie został przedstawiony dokument z którego wynikałby zakres obowiązków odwołującej, a zgodnie z ustnymi wyjaśnieniami do jej obowiązków miało należeć utrzymywanie kontaktu telefonicznego z klientami krajowymi oraz zagranicznymi, czuwanie nad komfortem gości przebywających w hotelu, kontrolowanie efektów pracy sprzątaczk. Organ rentowy podał, że na okoliczność potwierdzenia świadczenia pracy

przedłożono jedynie dokumenty znajdujące się w aktach osobowych oraz dokumenty dotyczące odbywania przez K. B. (1) stażu na stanowisku sprzedawcy. Nie istnieją również dokumenty podpisane przez K. B. (1) np. faktury, rachunki, gdyż zgodnie z oświadczeniami płatnika składek nie należało to do jej obowiązków. Organ rentowy zaznaczył, że rodzi to pytanie na czym faktycznie polegała praca K. B. (1). Zwrócono przy tym uwagę, że nie przedstawiono również dowodów z zeznań świadków, którzy mogliby potwierdzić wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. Organ rentowy podał, że w związku z niezdolnością odwołującej do pracy R. S. (1) nie wyjaśnił i nie wskazał kto przejął i obecnie pełni obowiązki kierownika obsługi obiektu noclegowego. Zwrócono uwagę, że z danych zaewidencjonowanych na koncie ubezpieczonej wynika, że nie było to jedynie zatrudnienie K. B. (1), gdyż w okresie zatrudnienia u R. S. (1) była ona jednocześnie zatrudniona przez innego płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy i zgodnie z dokonanymi ustaleniami praca miała być świadczona była przez K. B. (1) w siedzibie firmy w N. w godzinach od 8.00 do 16.00. Wskazano również na wysokość wynagrodzenia odwołującej, które kilkukrotnie przewyższało wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę i było wyższe niż wysokość wynagrodzeń pozostałych pracowników zatrudnianych przez płatnika składek. Zdaniem organu rentowego powyższe argumenty wskazują, że w rzeczywistości zamiarem stron nie było faktyczne świadczenie pracy a zawarcie umowy było czynnością pozorną, mającą na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa.

Odwołanie od decyzji złożył płatnik składek R. S. (1) wnosząc o jej zmianę i uznanie, że K. B. (1) od dnia 2.05.2014 r. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek, ewentualnie o uchylenie przedmiotowej decyzji i przekazanie ZUS do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Zaskarżonej decyzji zarzucono :

- naruszenie art. 13 pkt 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych polegające na niewłaściwym przyjęciu, że K. B. (1) nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2.05.2014 r. a zawarta w dniu 21.03.2014 r. umowa o pracę miała charakter pozorny, podczas gdy z okoliczności sprawy, w szczególności przy uwzględnieniu, że K. B. (1) faktycznie wykonywała pracę na rzecz R. S. (1) otrzymując z tego tytułu stosowe wynagrodzenie wynikają twierdzenia przeciwne;

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych przez organ rentowy za podstawę decyzji polegający na dowolnym i sprzecznym z materiałem dowodowym przyjęciu, że brak było zapotrzebowania na utworzenie stanowiska, na którym pracowała K. B. (1) przez płatnika R. S. (1), podczas gdy z materiału dowodowego wynikają twierdzenia przeciwne;

- sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym polegającym na dowolnym przyjęciu, przez organ, że K. B. (1) nie świadczyła pracy na rzecz płatnika R. S. (1), a celem zawartej umowy o pracę z dnia 21.03.2014 r. nie było świadczenie pracy lecz zapewnienie K. B. (1) prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, podczas gdy z materiału zgromadzonego w sprawie wynikają twierdzenia przeciwne, w szczególności fakt, że K. B. (1) wykonywała pracę zgodnie z zawartą umową, a zatrudnienie w/w pracownika było niezbędne dla sprawniejszego funkcjonowania działalności prowadzonej przez R. S. (1).

Odwołujący podważył ustalenia dokonane przez organ rentowy wskazując, że praca odwołującej była prawidłowo udokumentowana, a z żadnych przepisów nie wynika obowiązek spisywania raportów kontroli sprzętaczek, sporządzania raportów z przeprowadzanych rozmów telefonicznych czy umówionych spotkań. Podniesiono również, że zgodnie z przepisami prawa pracy nie ma obowiązku formułowania szczegółowego pisemnego zakresu prac. Odwołujący podał, że K. B. (1) w dniu 2.05.2014 r. zgłosiła się do pracy, przeszła badania lekarskie, szkolenie bhp, została zapoznana z dokumentacją pracowniczą i rozpoczęła świadczenie pracy na rzecz R. S. (1). Codziennie podpisywała listy obecności, a R. S. (1) wypłacał jej wynagrodzenie. Podano również, że odwołująca nie była delegowana do podróży służbowej, w związku z czym nie było konieczności sporządzania dokumentów dotyczących wyjazdów służbowych. Zwrócono uwagę, że ubezpieczona nie może ponosić odpowiedzialności za opóźnienie ze strony pracodawcy w zgłoszeniu jej do systemu ubezpieczeniu społecznym. Odnośnie kwestii wysokości wynagrodzenia odwołujący wskazał, że nie odbiegało ono od powszechnie przyznawanych na takich stanowiskach kierowniczych i było zgodne z zakresem obowiązków i odpowiedzialności K. B. (1). Zwrócono uwagę, że pracodawca po przejściu na

zwolnienie lekarskie zwrócił się do urzędu pracy o przyjęcie stażysty na miejsce K. B. (1) oraz wystąpił o przyznanie środków na doposażenie stanowiska pracy pracownika administracyjno – hotelowego. Z uwagi na powyższe płatnik składek wskazał, że zawarta umowa o pracę nie miała charakteru umowy pozornej.

Odwołanie od decyzji złożyła również K. B. (1), która podniosła tożsame co w odwołaniu płatnika składek zarzuty dotyczące naruszenia art. 13 pkt 1 ustawy systemowej oraz zarzut błędnych ustaleń faktycznych. W uzasadnieniu odwołania K. B. (1) przytoczyła tożsamą argumentację co płatnik składek. Ostatecznie również ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że podlegała ubezpieczeniom społecznym od 2.05.2014 r. ewentualnie o uchylenie przedmiotowej decyzji i przekazanie ZUS do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

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

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych powołując się na argumenty zawarte wcześniej w decyzji.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

R. S. (1) prowadzi od 16 lat działalność gospodarczą działając pod firmą „Market (...)” w S. k. K.. W ramach działalności R. S. (1) prowadzi sklep ogólnospożywczy oraz obiekt hotelowy wyposażony w 10 pokoi. Faktyczny zarząd nad hotelem sprawuje syn płatnika składek A. S. (1). Drugi syn płatnika składek A. S. (2) prowadzi znajdującą się przy sklepie i hotelu, agencję oddziału jednego z banków oraz lokal - „pub”. A. S. (2) pozostaje od ponad 3 lat w związku małżeńskim z odwołującą K. B. (1). Około 11-12 osób zatrudnionych pozostaje w obiektach w których prowadzona jest działalność, w tym między innymi córka płatnika składek Ź. O. (1), która pracuje w sklepie. W agencji oddziału banku zatrudniona jest A. M., a w charakterze sprzątaczk w hotelu pracuje A. F. (1).

(dowód : zeznania Ź. O. – k.38, A.F. – k. 39, A. K.-M. – k.38).

K. B. (1) (ur. (...)) posiada wykształcenie wyższe. W 2013 r. ukończyła studia magisterskie w Akademii (...) w Ł. na Wydziale (...) na kierunku filologia o specjalności (...), nauczycielska. Odwołująca w okresie od 2009-2012 r. pracowała jako pracownik biurowy, przedstawiciel handlowy w Centrum (...), a w okresie 2012-2013 r. prowadziła Szkołę Językową (...). W okresie od 1.10.2008 r. do 31.03.2009 r. odwołująca odbywała staż u R. S. (1) w charakterze sprzedawcy.

(dowód : akta osobowe odwołującej, akta ZUS – k.21)

W dniu 21.03.2014 r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy R. S. (1) a K. B. (1). Zgodnie z treścią umowy K. B. (1) została zatrudniona na czas określony od dnia 2.05.2014 r. do 2.05.2015 r. na stanowisku kierownika obiektu noclegowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 5.410 zł brutto plus premia uznaniowa. Miejszem świadczenia pracy miała być siedziba firmy w S., a w razie potrzeby każde inne miejsce w kraju, jeżeli wymagałoby tego prowadzenie spraw firmy. Odwołująca była zdolna z uwagi na stan zdrowia do pełnienia pracy na powyższym stanowisku pracy oraz przeszła szkolenie w zakresie obowiązujących przepisów bhp.

(dowód : akta osobowe odwołującej)

W okresie maja - lipca 2014 r. R. S. (1) zatrudnił 11-12 osób z wynagrodzeniami co najmniej dwukrotnie niższymi od wynagrodzenia K. B. (1).

(dowód : akta ZUS – k.39-41)

W okresie formalnego zatrudnienia u R. S. (1) odwołująca od 12.05.2014 r. posiadała również zawartą umowę o pracę z R. R.. Zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę K. B. (1) została zatrudniona

u R. R. na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta na czas określony od dnia 12.05.2014 r. do 12.05.2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy (od godz. 8.00 do 16.00) za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 2.900 zł brutto. Miejscem świadczenia pracy miała być siedziba firmy w N..

(dowód : akta sprawy III U 1040/14 Sądu Okręgowego w Koninie, zeznania K. B. – k.59v-60)

K. B. (1) miała efektywnie świadczyć pracę u R. S. (1) do dnia 24.06.2014 r. po czym przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Po jej przejściu na zwolnienie lekarskie R. S. (1) nie zatrudnił innego pracownika, lecz zwrócił się do Powiatowego Urzędu Pracy w K. o możliwość przyjęcia osoby bezrobotnej oraz o refundację kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Wniosek ten został rozpatrzony pozytywnie.

(dowód : pismo PUP w K. – k.7, zeznania R. S. – k 59).

W dniu (...). K. B. (1) urodziła córkę H. S..

(dowód : odpis skrócony aktu urodzenia – k.68).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, akt III U 1040/14 Sądu Okręgowego w Koninie, dokumentów przedłożonych do sprawy, w tym z akt osobowych K. B. (1), a częściowo również na podstawie : zeznań świadków Ż. O. (1), A. F. (2), A. M., odwołującej K. B. (1) oraz płatnika składek R. R..

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu, nie była również kwestionowana przez strony. Same dokumenty poświadczające zawarcie umowy o pracę, listy płac czy obecności oraz inne znajdujące się w aktach osobowych odwołującej nie mogły być jednakże decydujące dla uznania, że K. B. (1) faktycznie świadczyła pracę.

Oceniając zeznania przesłuchanych w sprawie świadków - pracowników Ż. O. (1), A. F. (2), A. M. Sąd, uznał, że nie były one szczególnie przydatne do dokonania ustaleń na temat tego, czy odwołująca faktycznie świadczyła pracę w oparciu o stosunek pracy. Posiadały one dość ogólne informacje co do pojawiania się odwołującej w firmie i tego czym miała się zajmować. Z ich zeznań wynika, że obecność odwołującej w firmie nie miała mieć cech stałości i zasadniczo pojawiała się w pracy o różnych godzinach. Zeznania świadków Sąd uznał za nieprzekonujące także i z tego względu, że brakowało w nich spójności co do czynności, którymi miała zajmować się odwołująca. Świadek Ż. O. (1) podawała, że odwołująca musiała również m.in. przygotować i posprzątać pokój, czego nie potwierdziła A. F. (2) wskazując, że to należało do jej obowiązków. Nieprzekonujące okazały się zeznania A. S. (1), który jak wynika z zeznań Ż. O. (3) oraz A. F. (2) miał sprawować faktyczny zarząd nad obiektem hotelowym, o czym świadczy chociażby używane przez nie w stosunku do świadka określenie „szef”. Pomimo wynikającej z zeznań dość istotnej funkcji, świadek nie posiadał szczegółowej wiedzy na temat pracy, którą miała wykonywać odwołująca, a z jego zeznań można wyciągnąć wniosek o słabej orientacji w sprawach dotyczących działalności R. S. (1). Świadczy o tym użyte przez niego sformułowanie, że nie interesował się sprawami ojca. Kwestia ta brzmi niewiarygodnie, gdy uwzględni się wynikającą z zeznań K. B. (1) okoliczność, że to od A. S. (1) miała dowiedzieć się o możliwości podjęcia pracy u płatnika składek.

Sąd podchodził ze szczególną rozważą i ostrożnością do oceny zeznań K. B. (1) oraz R. S. (1), albowiem nie ulega wątpliwości, że

w związku z tym, że strony umowy są dla siebie osobami bliskimi i zarówno synowa jak i teść są zainteresowani korzystnym wynikiem niniejszego postępowania. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osoby darzące się wzajemnym zaufaniem i pozostające w bliskich stosunkach (np. rodzinnych), niż przez osoby obce i nie znające się. Ich zeznania Sąd uznał w przeważającej części za nieprzekonujące i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Wskazać trzeba, że zeznania odwołujących

co do godzin pracy K. B. (1) były sprzeczne z zeznaniami świadków. Z zeznań Ż. O. (1), A. F. (2), A. M. oraz A. S. (1) wynika, że odwołująca miała pojawiać się w pracy o różnych godzinach, przy czym podawali, że pojawiała się także rano i w południe. Natomiast odwołujący R. S. (1) akcentował, że odwołująca przebywała w pracy przede wszystkim w godzinach popołudniowych (po 16.00), a jedynie czasami zjawiała się w pracy wcześniej. Zdaniem Sądu taka treść zeznań odwołującego związana jest przede wszystkim z faktem, iż odwołujący wiedział, że K. B. (1) jest zatrudniona również w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy, stąd też dążono do wyeliminowania sprzeczności jaka wiąże się z koniecznością wytlumaczenia możliwości jednoczesnego świadczenia pracy w dwóch oddalonych od siebie miejscach. Przyjęcie, aby odwołująca miała pracować w godzinach rannych u jednego pracodawcy, a następnie od 16.00 świadczyć pracę na rzecz R. S. (1) kłóci się przy tym z zasadami logicznego rozumowania. Dodatkowo zeznania K. B. (1) oraz R. S. (1) co do wykonywania przez odwołującą obowiązków wynikających z umowy o pracę nie znalazły odzwierciedlenia w żadnym rzeczowym materiale dowodowym. Nie zostały przedstawione żadne materialne wyniki pracy odwołującej, które w ocenie Sądu powinny mieć miejsce. Naturalnym jest, że z pracami z zakresu obsługi klientów wiąże się powstawanie różnych rodzajów dokumentów. Odwołująca zeznała, że rejestrowała gości hotelowych i spisywała dane do zeszytu, a zeznań A. S. (2) wynika, że miała także prowadzić korespondencję elektroniczną. Efektów tej pracy jednakże nie przedstawiono. Nie zostały przy tym przedłożone dowody wskazujące na to, aby tak jak zeznawał R. S. (1) w okresie przypadającym na czas zatrudnienia odwołującej faktycznie mieli przebywać w hotelu goście. Okoliczności te wskazują, że zeznania stron co do wykonywania przez odwołującą pracy nie mogły zostać uznane za wiarygodne.

Istotą sporu w przedmiotowym postępowaniu było rozważanie, czy odwołująca K. B. (1) posiada tytuł prawny do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi jako pracownik prowadzącego działalność gospodarczą (...)

Zgodnie z treścią przepisów 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 (Dz. U. z 2015.121 j.t.) pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym.

Zgodnie z art. 13 pkt 1 powołanej ustawy obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych spoczywa na płatniku składek (art. 36 ust. 2 ustawy), którym jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy).

Na podstawie art. 86 ust. 2 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach przeprowadzanych kontroli może między innymi ustalać zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania obowiązany jest Zakład. Może więc badać fakt zawarcia umowy o pracę oraz jej ważność, celem stwierdzenia objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r. sygn. akt III UK 200/04, publ. LEX nr 155677).

Natomiast na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Osoba kwestionująca stanowisko organu rentowego zawarte w wydanej po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego decyzji zobowiązana jest nie tylko do podważania trafności poczynionych przez organ rentowy ustaleń, ale również – nie ograniczając się wyłącznie do polemiki z tymi ustaleniami – winna, zgodnie z treścią przepisu art. 6 k.c., wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materialne dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu.

Tymczasem analiza całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i to zarówno osobowego, jak i rzeczowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona oraz płatnik składek zadaniu temu nie sprostali.

Z akt sprawy wynika bowiem, że odwołująca K. B. (1), pomimo nawiązania stosunku pracy nie przystąpiła do wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę i okoliczność ta prowadzi do wniosku – jak trafnie uznał

pozwany organ rentowy – że umowa o pracę pomiędzy odwołującą a R. S. (1) zawarta została dla pozoru: wyłącznie w celu objęcia jej obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.

Wprawdzie sam fakt, że zawierające umowę o pracę strony kierują się wyłącznie objęciem pracownika ubezpieczeniem społecznym nie może skutkować nieważnością takiej umowy. Także dążenie przez kobietę w ciąży do podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu nie może być uznane za sprzeczne z prawem, skorzystanie bowiem z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę, niemniej niezbędne jest wykazanie realizowanie postanowień umowy.

Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 83 § 1 k.c. zdanie pierwsze oświadczenie woli złożone jest dla pozoru wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych w błąd co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością prawną nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą.

W judykaturze przyjmuje się przy tym, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią – lecz, to, czy zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2006 roku, II UK 202/05, publ. LEX nr 1001204; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2001 roku, II UKN 244/00, publ. LEX nr 55418; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 roku, II UK 164/05, publ. LEX nr 192461).

W tym miejscu wskazać jednocześnie należy, że zgodnie z treścią przepisu art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez pracodawcę wyznaczonym, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego ze świadczenia pracy.

Według zaś art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Dlatego w sytuacji, gdy po zawarciu umowy o pracę pracownik podejmie pracę i ją wykonuje, a pracodawca godzi się na to, nie można mówić o pozorności i przeciwnie – pozorność występuje w przypadku nie realizowanie przez pracownika czynności pracowniczych.

W ocenie Sądu odwołujący, wbrew ogólnej regule dowodowej, nie wykazali by K. B. (1) rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz R. S. (1) w charakterze pracownika. Takimi dowodami nie jest sama umowa o pracę, czy inne dokumenty znajdujące się w aktach osobowych odwołującej, gdyż są one jedynie przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika składek jako pracodawcy, natomiast nie przesądzają o tym, że K. B. (1) faktycznie wykonywała powierzoną jej pracę. Innych materialnych dowodów na okoliczność pracy odwołującej nie przedstawiono i jakkolwiek niekiedy trudno wymagać, aby efekt pracy miał odzwierciedlenie w dokumentach, to taki przypadek nie dotyczy odwołującej. K. B. (1) miała zajmować stanowisko, które wiązało się szeroko rozumianą obsługą gości hotelowych. Dlatego też z pewnością powinny istnieć materialne dowody tej aktywności. Odwołująca podawała, że rejestrowała i spisywała dane gości w zeszycie, który jednakże nie został przedstawiony jako dowód świadczenia przez nią pracy. Nie były wystarczającymi dowodami również zeznania przesłuchanych świadków, którzy w rzeczywistości nie mieli wiedzy na temat rzeczywistych stosunków łączących odwołującą oraz płatnika składek. Zeznania te były bardzo ogólnikowe, fragmentaryczne i nie sposób było na ich podstawie czynić kategorię i jednoznacznych ustaleń co do charakteru pracy odwołującej. Istotnym jest, że wszyscy przesłuchani świadkowie nie są osobami całkowicie obcymi dla stron umowy, gdyż byli to członkowie rodziny oraz pracownicy. Nawet jeżeli jednak przyjąć, że odwołująca przebywała w miejscu prowadzenia przez płatnika składek działalności i wykonywała pewne faktyczne czynności związane z

przedmiotem zatrudnienia, to nie można uznać, aby odpowiadało to cechom stosunku pracy. Z materiału dowodowego wynika, że odwołująca nie posiadała stałych godzin pracy, a nawet brakowało ciągłości pracy, skoro odwołująca miała zjawiać się w pracy jedynie w miarę potrzeby. W stosunku pracy powinny być natomiast precyzyjnie określone godziny pracy, bo tylko wtedy wiadomo, że pracownik przepracował obowiązującą go normę czasu pracy (np. osiem godzin dziennie w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym), czy też normę tę przekroczył (co rodzi uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych) czy pracował w niedzielę i święta (co też wpływa np. na uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia). Okoliczność dotycząca godzin pracy odwołującej ma istotne znaczenie także w kontekście tego, że praca u R. S. (1) miałaby być kolejną pracą odwołującej. K. B. (1) w okresie przypadającym na czas zatrudnienia u płatnika składek była również zatrudniona u R. R. jako specjalista ds. handlu, w pełnym zakresie czasu pracy i jak zeznała odwołująca pracę tą wykonywała w godzinach od 8.00 do 16.00. Zestawiając to z zeznaniami świadków, którzy mieli widywać odwołującą w pracy w godzinach rannych i południowych czyniło niewiarygodnym twierdzenie, aby odwołująca faktycznie realizowała obowiązki pracownicze. Z kolei w sytuacji w której uznać za możliwy kreowany przez strony umowy o pracę stan faktyczny, że odwołująca miałaby pozostawać jednocześnie w dwóch różnych stosunkach pracy, z odmiennym zakresem obowiązków wykonywanych na rzecz różnych pracodawców i to w pełnym wymiarze czasu pracy to doszłoby do przekroczenia maksymalnych norm czasu pracy i prawa pracownika do odpoczynku. Zaakceptowanie stanowiska odwołującego R. S. (1), że odwołująca miała pracować dodatkowo po godzinie 16.00 oznaczałoby akceptację dla naruszeń przepisów ochronnych prawa pracy, czego nie można pogodzić również z zasadami współżycia społecznego.

Zdaniem Sądu brak przywiązania do godzin świadczenia przez odwołującą pracy świadczy o tym, że obie strony miały świadomość, że czynności, którymi miała zajmować się odwołująca nie będą realizowane w ramach reżimu pracowniczego.

Istotnym jest również i to, że K. B. (1) nie posiadała pisemnego zakresu obowiązków. Oczywiście rację mają odwołujący, że nie musi on mieć charakteru pisemnego. Jednakże doświadczenie wskazuje, że w praktyce stosuje się formę pisemną. Ich ustne wyznaczenie powoduje bowiem, że weryfikacja dokonywania przez pracownika czynności jest w zasadzie niemożliwa. Powoduje to bowiem brak jasnych kryteriów oceniania pracy. Również przesłuchani w sprawie świadkowie odmiennie określali to czym miała zajmować się odwołująca skoro świadek Ź. O. (1) podawała, że K. B. (1) zajmowała się również sprzątaniami pokoi a zeznań A. F. (3) wynika, że jedynie ona wykonywała te czynności.

Zastrzeżenia budzi także zasadność utworzenia przez odwołującego stanowiska pracy na którym została zatrudniona jego synowa. Odwołujący od ponad 4 lat prowadzi działalność hotelarską i dotychczas nie potrzebował osoby, która mogłaby zajmować się tylko i wyłącznie obsługą gości. Odwołujący nie przedstawił przy tym dowodów uzasadniających rzeczywistą potrzebę zaangażowania pracownika do tych właśnie celów.

W okolicznościach sprawy nie można było zignorować kwestii otrzymywanego przez odwołującą wynagrodzenia. Było ono ustalone na poziomie znacznie odbiegającym od wynagrodzeń pozostałych pracowników. Sąd świadomy jest faktu, że wysokość wynagrodzenia proponowanego przez pracodawcę i na jakie godzi się pracownik to indywidualna sprawa stron umowy, a w sytuacjach w których stronami stosunku pracy są osoby sobie bliskie i znające się, doświadczenie wskazuje, że wysokość wynagrodzenia jest kształtowana niekiedy na wyższym poziomie.

W przypadku K. B. (1) określone wynagrodzenie na poziomie 5.140 zł brutto było jednakże co najmniej dwukrotnie wyższe niż wynagrodzenia pozostałych pracowników. Nie podważając posiadanych przez odwołującą kwalifikacji, Sąd uznał, że tak określona wysokość wynagrodzenia nie znajdowała uzasadnienia w stosunku do ilości pracy, którą miała wykonywać odwołująca. Jej obecność w pracy miała być epizodyczna i uzależniona od potrzeb. Tak ukształtowana wysokość wynagrodzenia wykracza więc poza schemat działania racjonalnego pracodawcy, który stara się tak kształtować wynagrodzenie pracowników, aby odpowiadało ono nie tylko posiadanym umiejętnościom, ale także rodzajowi powierzonych prac oraz związanym z tym czynnościami oraz czasu potrzebnego na ich realizację.

W ocenie Sądu wobec braku jednoznacznych i przekonujących dowodów świadczenia przez odwołującą pracy, "krótkotrwałość" zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy z uwagi na ciężę, zatrudnienie na specjalnie utworzonym dla niej stanowisku pracy, braku racjonalnych przesłanek do zawarcia umowy o pracę

spowodowało, że wszystkie te okoliczności oraz doświadczenie życiowe świadczą o pozornym charakterze umowy o pracę.

Podkreślenia wymaga fakt, że nawet okoliczność, iż jakieś czynności są wykonywane przez strony umowy nie oznacza, że nie można ustalić jej pozorności. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13.05.2013 r. (I UK 649/12, Lex nr 1365885) czynności faktyczne podjęte nie w związku z wypełnianiem obowiązków wynikających z treści umowy o pracę, lecz mające na celu jedynie ukazanie na zewnątrz pozornych oświadczeń woli (art. 83 par. 1 k.c.), nie są dowodem,

że pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował i wypłacał za nią wynagrodzenie. Ewentualne czynności wykonywane przez odwołującą na rzecz swojego teścia, nie były świadczone w reżimie pracowniczym, lecz właściwie zbliżały się do stosunku faktycznego pomocy osobie bliskiej prowadzącej działalność gospodarczą.

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 Anna Walczak – Sarnowska