

Sygnatura akt III U 193/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 11-05-2015 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 07-05-2015r. w Koninie

sprawy **M. K.**

**z udziałem płatnika składek P. K. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład Usług (...)**

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

**o podleganie ubezpieczeniom**

na skutek odwołania **M. K.**

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

z dnia 07-01-2015r. znak: (...), decyzja nr (...)

I. Oddala odwołanie

II. Zasadza od odwołującej na rzecz pozwanego kwotę 60 zł - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

Sygnatura akt III U 193/15

### **UZASDNIENIE**

Decyzją nr (...) z dnia 7.01.2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że M. K. jako pracownik u płatnika składek P. K. (1) prowadzącego działalność gospodarczą działając pod firmą Zakład (...)w K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1.09.2014 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że M. K. w krótkim okresie od daty zatrudnienia (tj. od 1.10.2014 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 M. K.. W wyniku analizy zgromadzonego materiału organ rentowy stwierdził, że ubezpieczona została zatrudniona od 1.09.2014 r. na stanowisku pracownika administracyjnego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w wysokości 1.680 zł miesięcznie. Do jej obowiązków miało należeć pisanie na komputerze, przygotowywanie dokumentów, gromadzenie zarządzeń wewnętrznych, załatwianie korespondencji i wykonywanie innych zleconych prac. Organ rentowy zaznaczył, że ubezpieczona nie ma doświadczenia zawodowego odpowiadającego działalności prowadzonej przez

firmę (...) Podano, że nie przedstawiono wprost dowodów potwierdzających wykonywanie pracy i M. K. nie była upoważniona do podpisywania jakichkolwiek dokumentów. Organ rentowy zwrócił uwagę, że po jej przejściu na zwolnienie lekarskie nie była zatrudniona inna osoba oraz poddano w wątpliwość sens zatrudnienia pracownika do prac administracyjnych w firmie jednoosobowej, w szczególności, że przez okres ostatnich piętnastu lat P. K. (1) nigdy nie zatrudniał pracownika do tego typu prac. Zwrócono uwagę także i na to, że ubezpieczona jest synową płatnika składek,

a jej zatrudnienie odbyło się na krótko przed przejściem na świadczenia z ubezpieczenia społecznego w okresie ciąży. Zdaniem organu rentowego te 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 wniosła M. K. wskazując, że zawierając umowę o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży, a jej zatrudnienie było związane z odciążeniem właściciela firmy od administracyjnych obowiązków. Podała, że pracodawca przyjmował świadczoną przez nią pracę oraz wypłacał wynagrodzenie, o czym świadczą dokumenty w postaci listy obecności, listy płac oraz świadkowie klienci firmy, dostawcy i przewoźnicy. Wskazała również i to, że jeżeli kobieta ciężarna faktycznie świadczyła pracę to stwierdzenie, że jej nie świadczyła z uwagi na swój stan narusza zasadę równości i jest przejawem dyskryminacji wobec kobiety ciężarnej. To, iż po jej przejściu na zwolnienie lekarskie nie została zatrudniona inna osoba wynika z faktu, że teść wykonuje najwięcej zleceń w (...) i dlatego ją zatrudnił i jednocześnie obawiał się zostawić sprawy firmy w rękach obcej osoby. Odwołująca zarzuciła również, że ZUS niewystarczająco dokładnie wyjaśnił stan faktyczny i pominął możliwość przesłuchania świadków, nie zbadał dowodów

i okoliczności świadczących o pracy przez odwołującą. Ostatecznie odwołująca podała, że umowa o pracę zawarta z teściem nie miała cech umowy pozornej i wniosła o przywrócenie zasiłku chorobowego.

Organ rentowy wniosł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa sądowego według norm przepisanych powołując się na argumenty zawarte wcześniej w decyzji.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

P. K. (1) prowadzi od 1989 r. działalność gospodarczą działając pod firmą Zakład(...)w K. zajmując się zakładaniem instalacji elektrycznych. Dotychczas zatrudniał w swojej firmie pracowników młodocianych dla celów nauki zawodu. W ostatnim okresie nie zatrudniał jednakże żadnych nowych pracowników. P. K. (1) przebywa przede wszystkim na terenie (...) (w 2014 r. był tam przez okres 10 miesięcy) i praca w tym kraju stanowi główne źródło osiągniętych dochodów. Jego obecność w kraju ma charakter okazjonalny. P. K. (1) przebywał w Polsce w okresie od 1.09.2014 r. do 7.09.2014 r. Następnie przyjechał na okres świąt Bożego Narodzenia i ponownie w marcu następnego roku z uwagi na wymagające leczenia schorzenia narządu wzroku oraz uczestnictwo w ślubie syna.

Odwołująca M. K. posiada wykształcenie wyższe. W 2009 r. ukończyła (...) im. A. M. w P. na kierunku pedagogika o specjalności bibliotekarstwo i informacja naukowa. Ostatnio zatrudniona była w firmie (...) I. S. w K. jako pomoc kuchenna. Odwołująca jest synową P. K. (1).

W dniu 1.09.2014 r. została zawarta pomiędzy M. K. a P. K. (1) umowa o pracę na podstawie której odwołująca została zatrudniona jako pracownik administracyjny w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1680 złotych. Jako miejsce wykonywania pracy strony określiły adres Zakładu (...)w K. na ul. (...), będący jednocześnie miejscem zamieszkania płatnika składek. M. K. posiadała zaświadczenie lekarskie potwierdzające, że jest zdolna z uwagi na stan zdrowia do wykonywania pracy na powyższym stanowisku. Przeszła również szkolenie w zakresie obowiązujących przepisów bhp obowiązujących na tym stanowisku pracy. Odwołująca posiadała pisemnie określony zakres obowiązków do których należało : pisanie na komputerze, czuwanie nad terminowym realizowaniem poleceń i załatwianiem korespondencji, gromadzenie i przechowywanie zarządzeń wewnętrznych, wykonywanie prac pomocniczych w zakresie spraw związanych z wysyłką, segregacją i rejestracją korespondencji,

praca z interesantami oraz wykonywanie innych prac zleconych przez właściciela firmy. Odwołująca podpisywała listy obecności a pracodawca wypłacał jej wynagrodzenie.

Faktycznie odwołująca nie wykonywała pracy w charakterze pracownika administracyjnego. Odwołująca niekiedy przebywała w miejscu zamieszkania teścia i odpowiadała zainteresowanym osobom, że aktualnie nie ma warunków, aby P. K. (1) wykonywał jakiegokolwiek usługi instalacyjne z uwagi na nieobecność spowodowaną pobytem w (...) i jedynie istnieje szansa ich zrealizowania w styczniu 2015 r.

M. K. miała efektywnie świadczyć pracę do dnia 1.10.2014 r.

po czym przeszła na zwolnienie lekarskie, a w dniu 3.11.2014 r. wystąpiła do organu rentowego o wypłatę zasiłku chorobowego. W dniu (...) odwołująca urodziła dziecko. Na jej miejsce pracodawca nie zatrudnił żadnego innego pracownika. P. K. (1) nie wykonywał jeszcze w 2015 r. żadnej pracy na terenie Polski.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym z akt osobowych M. K., a częściowo także na podstawie zeznań świadków : D. P., P. P., D. S., Ł. Ś. (k.32) oraz M. M. (k.46) a częściowo także na podstawie zeznań płatnika składek P. K. (1) (k.46-47) oraz odwołującej M. K. (k.46 w zw. z k. 31).

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu, przy czym samo zawarcie umowy o pracę oraz inne formalne dokumenty sporządzane w związku z zatrudnieniem oraz dowody na wypłatę wynagrodzenia nie są jeszcze wystarczającym dowodem na to, że M. K. 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 strony umowy dokonywały zapewne czynności faktycznych pozorujących realizację takiej umowy stąd też np. złożone przez odwołującą dokumenty związane z zatrudnieniem. Również okoliczność wypłacania odwołującej wynagrodzenia oraz opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne nie świadczy jeszcze o tym, że odwołująca świadczyła pracę, w sytuacji w której zebrany materiał dowodowy nie potwierdził tej okoliczności.

Sąd za częściowo przekonujące uznał zeznania świadków D. P., P. P., D. S., Ł. Ś. oraz M. M. na okoliczność świadczenia przez odwołującą pracy w firmie (...) Należy bowiem zauważyć, że ich wiedza na temat pracy wykonywanej przez M. K. była dość ogólnikowa. Świadczenie podawali, że mieli dowiadywać się u odwołującej o możliwości wykonania przez P. K. (1) usługi instalacji elektrycznej. Jakkolwiek za wiarygodne należy uznać, że świadkowie mogli rzeczywiście widywać odwołującą w siedzibie firmy, lecz sam fakt, że ubezpieczona pojawiała się w miejscu, w którym płatnik prowadzi działalność gospodarczą nie przesądza, że świadczyła tam pracę na rzecz stosunku pracy, w szczególności gdy uwzględnimy, że jest to miejsce zamieszkania P. K. (1). Zatem obecność odwołującej w mieszkaniu swojego teścia nie może jednoznacznie przesądzać,

że przebywała tam w charakterze pracownika. W oparciu o zeznania przesłuchanych świadków nie sposób było zatem przyjąć, aby M. K. świadczyła prace w okolicznościach uzasadniających ich wykonywanie w oparciu o stosunek pracy.

W przeważającej części Sąd uznał za nieprzekonujące zeznania P. K. (1) oraz ubezpieczonej M. K.. Sąd podchodził ze szczególną rozwagą i ostrożnością do oceny zeznań powyższych osób, albowiem nie ulega wątpliwości, że strony umowy są dla siebie osobami bliskimi i zarówno synowa jak i teść są zainteresowane 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. Sąd nie dał wiary zeznaniom płatnika składek oraz ubezpieczonej, gdyż są one niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego, nieracjonalne i nielogiczne. Taka ocena zeznań stron wynika 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 faktycznie realizowała powierzone jej obowiązki. Wprawdzie zostały przedłożone dwa kosztorysy ofertowe jednak brak daty ich sporządzenia

uniemożliwia ocenę czy rzeczywiście zostały one wykonywane w okresie zatrudnienia i w ogóle przez samą odwołującą skoro nie zostały one nawet przez nią podpisane. Okoliczności te uzasadniają przypuszczenie, że zostały przygotowane dla potrzeb niniejszego postępowania, tym bardziej, że w toku postępowania przed organem rentowym ubezpieczona oraz płatnik składek nie wskazywali, aby były jakieś materialne dowody świadczenia pracy. W świetle zeznań M. K. oraz P. K. (1) wątpliwości Sądu budzi również celowość zatrudnienia odwołującej, w sytuacji w której pracodawca dotychczas nie zatrudniał pracownika administracyjnego, a zeznań płatnika składek P. K. (1) niezbicie wynika, że pracuje przede wszystkim na terenie (...) (płatnik określił, że stanowi to 95 % wykonywanej przez niego działalności). W tych okolicznościach ich zeznania co do konieczności zatrudnienia odwołującej dla poszukiwań klientów na rzecz których płatnik składek mógłby świadczyć swoje usługi w Polsce brzmią niewiarygodnie. Nie sposób przy tym 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. P. K. (1) prowadzi działalność w branży, w której jak wskazuje doświadczenie życiowe, potencjalni klienci potrzebują wykonania usługi zazwyczaj w krótkim terminie, a nie z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem. Wynika to również chociażby z zeznań niektórych z przesłuchanych w sprawie świadków. Zwrócić trzeba uwagę także i na to, że jak wynika z zeznań P. K. (2) w 2015 r. w ogóle nie wykonywał jeszcze pracy na terenie kraju, co dodatkowo wzmacnia stanowisko o braku wiarygodności zeznań odwołującej oraz płatnika składek co do rzeczywistej potrzeby zatrudnienia M. K.. Z powodu tych właśnie okoliczności Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej i płatnika składek, gdyż są one niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego i nielogiczne.

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

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 materialnie 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 odwołująca zadaniu temu nie sprostała.

Z akt sprawy wynika bowiem, że odwołująca M. K., pomimo nawiązania od dnia 1.09.2014 roku 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 P. K. (1) zawarta została dla pozorów: 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 realizowania postanowień umowy.

Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 83 § 1 k.c. zdanie pierwsze oświadczenie woli złożone jest dla pozorów 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 realizowania przez pracownika czynności pracowniczych.

Transponując powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd uznał, że – jak wskazano na wstępie – organ rentowy słusznie zakwestionował ważność umowy o pracę z dnia 1.09.2014 roku, jaką zawarli M. K. oraz P. K. (1). Strony nie przedstawiły żadnego materialnego dowodu na potwierdzenie wykonywania przez odwołującą powierzonych jej czynności. Dowody w postaci listy płac czy umowy o pracę jak również inne dokumenty zgromadzone w aktach osobowych odwołującej są jedynie przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi P. K. (1) jako pracodawcy, natomiast nie przesądzają o tym, że M. K. faktycznie wykonywała powierzoną jej pracę. Także dowody w postaci kosztorysów ofert z przyczyn wskazanych wcześniej nie były przekonującymi dowodami o wykonywaniu przez odwołującą pracy w charakterze pracownika. Podobna ocena odnosi się do zeznań zawnioskowanych świadków. Sąd nie neguje temu, że świadkowie widzieli ubezpieczoną w siedzibie firmy ale nie można też zapominać, że M. K. pozostaje w dość bliskiej relacji z płatnikiem składek, dlatego sam fakt, że była w miejscu, w którym P. K. (1) prowadzi działalność gospodarczą, stanowiącym jednocześnie jego miejsce zamieszkania nie przesądza, że świadczyła tam pracę na jego rzecz w ramach badanego stosunku pracy. Obecność synowej nie musiała się przecież wiązać z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, gdyż ubezpieczona mogła wówczas jedynie świadczyć okazjonalną pomoc jaką świadczona jest pomiędzy osobami pozostającymi w stosunkowo bliskich stosunkach. Ich zeznania Sąd

ocenił z uwzględnieniem powyższych aspektów i nie znalazł podstaw by uznać je za przesądające o tym, że odwołująca realizowała umowę o pracę.

Sąd pragnie zwrócić uwagę także i na to, iż pomiędzy stronami umowy o pracę brakowało podporządkowania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem co jest typowym elementem charakteryzującym stosunek pracy. Jakkolwiek zrozumiałym jest, że w stosunkach pracy nawiązywanych pomiędzy członkami rodziny element podporządkowania jest traktowany nie tak rygorystycznie i należy go oceniać inaczej niż w przypadku umów zawieranych przez osoby sobie obce, tym niemniej nie można było nie zauważyć, że ubezpieczona nie była przez nikogo na bieżąco kontrolowana i sprawdzana, czy faktycznie wykonuje powierzone obowiązki i nie była rozliczana z efektów pracy.

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 P. K. (1) uzasadniając najpierw zatrudnienie odwołującej a następnie brak powierzenia tej pracy innej osobie po jej przejściu na zwolnienie lekarskie. Mając bowiem na uwadze to, że płatnik składek przez przeważającą większość czasu przebywa poza granicami kraju, to z punktu widzenia interesów firmy i rachunku ekonomicznego nie wydaje się, aby uzasadnione było zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę dla celów poszukiwań klientów, w sytuacji w której wysoce wątpliwym jest, aby płatnik składek faktycznie mógł wykonać na ich rzecz usługi. Praca odwołującej miała sprowadzać się w głównej mierze do informowania klientów o braku aktualnej możliwości realizacji usług przez P. K. (1) z uwagi na pobyt poza granicami kraju oraz ewentualnego umawiania ich na okres późniejszy, kiedy będzie przebywał on w kraju. Niezależnie od oceny, że w świetle zasad doświadczenia życiowego nie wydaje się być przekonujące, aby P. K. (1) mógłby przerwać swoją pracę w (...), która stanowi dla niego główne źródło dochodu, na rzecz ewentualnej pracy w kraju, to te czynności którymi odwołująca miała zajmować się w trakcie formalnego zatrudnienia należy traktować bardziej jako okazjonalną, zwyczajową pomocy świadczoną pomiędzy bliskimi sobie osobami niż realizowaniem ich w oparciu o cechy właściwe dla stosunku pracy. Zatrudnienie odwołującej nie było uzasadnione i uznać je należy za nieracjonalne.

Jakkolwiek w niniejszej sprawie nie może być mowy o dyskryminacji z uwagi na element bliskiej zażyłości stron stosunku pracy, jak też z uwagi na fakt zatrudnienia kobiety w ciąży to o tyle w ocenie Sądu wobec braku jednoznacznych

i przekonujących dowodów świadczenia przez odwołującą pracy w charakterze pracownika, "krótkotrwałość" zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy z uwagi na ciążę, zatrudnienie na specjalnie utworzonym dla niej stanowisku pracy przy braku racjonalnych przesłanek do zawarcia umowy o pracę i to na czas nieokreślony oraz wykonywanie przez nią pracy, która nie była pracą podporządkowaną (immanentną cechą stosunku pracy), 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. Natomiast jak wskazał Sąd Najwyższy w innym orzeczeniu (wyrok z dnia 23.06.1986, I CR 45/86, Lex nr 8766) 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.

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.

W tych okolicznościach jako nieistotna przedstawia się okoliczność, że płatnik składek wypłacał odwołującej wynagrodzenie i opłacał składki na ubezpieczenia społeczne. 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). Sąd wprawdzie zauważył fakt, iż wysokość wynagrodzenia odwołującej ukształtowana została na poziomie płacy minimalnej, tym nie mniej o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych decyduje faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p., a te w świetle powyższych okoliczności nie zostały wykazane. Ponadto niniejsza sprawa nie dotyczyła podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i kwestia wysokości wynagrodzenia nie była przedmiotem zaskarżonej decyzji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie ubezpieczonej 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