

Sygn. akt VII U 185/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu w dniu 2 października 2017 r. w Warszawie

sprawy M. A.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem (...) spółka jawna w W.

na skutek odwołania M. A.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 15 grudnia 2016r., nr (...)

oddala odwołanie.

## UZASADNIENIE

W dniu 23 stycznia 2017 roku **M. A.** złożyła, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od decyzji z dnia 15 grudnia 2016 roku, nr (...), stwierdzającej, że jako pracownik u płatnika składek (...) spółka jawna w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 23 maja 2016r.

Zaskarżonej decyzji odwołująca zarzuciła błędy w ustaleniach faktycznych polegające na:

1. nieprawidłowym ustaleniu, że nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w sytuacji, gdy była pracownikiem spółki (...) sp. j. w myśl obowiązujących przepisów kodeksu pracy;
2. uznaniu, że zatrudnienie stanowiło czynność prawną sprzeczną z zasadami współżycia społecznego oraz czynność pozorną w sytuacji, gdy na podstawie umowy o pracę z dnia 23 maja 2016r. praca na rzecz pracodawcy faktycznie była świadczona.

W oparciu o wskazane zarzuty odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że jako pracownik u płatnika składek (...) spółka jawna w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 23 maja 2016r. oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania M. A. wskazała, że decyzja organu rentowego jest błędna. Strony stosunku pracy w dniu 23 maja 2016r. zawarły umowę o pracę. Przed rozpoczęciem pracy odwołująca została skierowana na badanie do lekarza medycyny pracy, który wystawił zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na umówionym stanowisku. Ponadto, pracodawca przeprowadził szkolenie w zakresie BHP. Po ustnym przekazaniu zakresu obowiązków odwołująca przystąpiła do świadczenia pracy w siedzibie firmy, w godzinach indywidualnie uzgodnionych z pracodawcą, tj. w poniedziałki w godz. 7.00 – 17.00, we wtorki w godzinach 7.00 – 17.00, w środy w godzinach 15.00 – 21.00, w czwartki w godzinach 17.00 – 21.00 oraz w soboty w godzinach 7.00 – 17.00. W czasie pracy odwołująca wykonywała czynności zgodnie z zakresem obowiązków polegające w szczególności na realizacji założonych celów marketingowych, promowaniu usług firmy, poszukiwaniu i ocenianiu potencjalnych szans rynkowych dla sprzedaży usług, prowadzeniu analiz i badań rynku, redagowaniu i przygotowywaniu oprawy graficznej materiałów informacyjnych, promocyjnych i reklamowych, prowadzeniu firmowego serwisu internetowego, a także współpracy z dostawcami usług oraz z partnerami firmy. Osobą bezpośrednio nadzorującą pracę odwołującej był A. S.. Wynagrodzenie za pracę wykonaną w maju zostało wypłacone gotówką.

Odwołująca dodatkowo wskazała, że równocześnie z pracą w (...)sp. j. pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy (15/26) w Szkole Podstawowej Nr (...) przy ulicy (...) w W. na stanowisku nauczyciel wychowawca świetlicy. Praca na rzecz szkoły była wykonywana w środy w godzinach 7.30 – 11.00, w czwartki w godzinach 11.00 – 16.00 oraz w piątki w godzinach 11.00 – 16.30.

Wedle stanowiska odwołującej podstawą prawną ustalenia, że podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 23 maja 2016r. są przepisy art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016r., poz. 963 ze zm.). W myśl art. 13 ust. 1 tej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne będące pracownikami od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Podsumowując M. A. zarzuciła organowi rentowemu błąd dotyczący pozorności stosunku pracy, który łączył ją z (...) sp. j. Wskazała, że z materiału dowodowego wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że przed zwolnieniem lekarskim świadczyła pracę na rzecz ww. pracodawcy. Organ rentowy natomiast w żaden sposób nie wykazał, aby umowa o pracę był zawarta dla pozorów bądź w celu obejścia przepisów prawa. Dla potwierdzenia tego stanowiska zacytowany został pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2001 roku (II UKN 258/00) (odwołanie z dnia 18 stycznia 2017r., k. 2 – 6 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania.

Uzasadniając swe stanowisko w sprawie organ rentowy opisał zgromadzone w sprawie dowody i przebieg postępowania wyjaśniającego, jakie prowadził i wskazał, że odwołująca w dacie zatrudnienia w (...) sp.j. była w ósmym miesiącu ciąży, w dodatku zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy w świetlicy szkolnej. Okres jej pracy trwał tylko jeden tydzień, po czym powstała niezdolność do pracy. Wątpliwości organu rentowego budzi jednocześnie fakt, że płatnik zdecydował się na zatrudnienie kobiety w ciąży, której jakości pracy nie znał. Zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony, bez poprzedzenia jej okresem próbnym. Istotne jest także to, że odwołująca nie przedstawiła żadnego dowodu potwierdzającego jej kwalifikacje do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku. Dodatkowo stanowisko pracy M. A. nie istniało przed jej zatrudnieniem, a także po powstaniu niezdolności do pracy nie został zatrudniony nikt na zastępstwo. Jednocześnie okoliczność, że odwołująca była zatrudniona jedynie na 15/26 etatu daje asumpt do twierdzenia, że stanowisko u płatnika składek zostało celowo utworzone na miesiąc przed porodem celem zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w oparciu o umowę o pracę na pełny etat. Organ rentowy podkreślił również, że trudno było dać wiarę jednemu świadkowi, który enigmatycznie zeznawał co do świadczenia pracy przez odwołującą. Wątpliwości budziły także zeznania dwóch innych świadków, którzy jasno i wyraźnie wskazali, że nie znają odwołującej i nigdy jej nie widzieli.

Zdaniem organu rentowego, nie bez znaczenia w sprawie pozostaje również okoliczność, że płatnik składek w czasie zatrudniania odwołującej, zatrudniał jednocześnie 11 osób z wykazanymi podstawami wymiaru składek wynoszącymi 1.850 zł miesięcznie. Dodatkowo zatrudnieni byli J. J. i E. Z. z wynagrodzeniem 950 zł oraz M. K. z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł. Z kolei z historii przebiegu zatrudnienia odwołującej wynika, że została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej ze Szkołą Podstawową Nr (...) w W. od 1 września 2005r.

Podsumowując organ rentowy wskazał, że zatrudnienie odwołującej przez płatnika składek miało na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Odwołująca nie pozostawiła po sobie żadnego namacalnego dowodu wykonywanej pracy, a ponadto stanowisko, na które została zatrudniona, utworzono z myślą właśnie o niej. Powyższe stanowi podstawę do oceny, że zawarta umowa o pracę jest nieważna. Wskazując na nieważność umowy organ rentowy powołał się na art. 58 § 1 k.c. oraz art. 83 § 1 k.c. (odpowiedź na odwołanie z dnia 15 lutego 2017r., k. 7 – 9 a.s.).

Zainteresowana(...)spółka jawna w W. nie zgodziła się z decyzją zaskarżoną przez M. A.. Wspólnik spółki A. S. przyłączył się do stanowiska odwołującej (skrótowy protokół rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r., k. 73 a.s., e-protokół rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r., płyta CD – k. 77 a.s.).

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

(...) spółka jawna z siedzibą w W. wytwarza i montuje balustrady zewnętrzne i wewnętrzne oraz małe konstrukcje stalowe. Biuro spółki mieści się przy Placu (...) i jest niewielkie. Składa się z dwóch pomieszczeń przeznaczonych do pracy oraz z dodatkowego pomieszczenia socjalnego. W jednym z pomieszczeń pracuje wspólnik A. S., w drugim zaś, gdzie znajdują się komputery stacjonarne i laptop, pracuje ten z pracowników zwykle świadczących pracę poza biurem, który ma taką potrzebę oraz K. B.. Umowa o pracę z K. B. została zawarta w dniu 16 maja 2016r. na czas nieokreślony. Na jej podstawie K. B. za wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł wykonuje pracę na stanowisku zastępcy kierownika biura, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.30 do 15.30 (umowa o pracę z K. B., k. 121 a.s., zeznania świadka K. B. oraz zeznania A. S., k. 114 – 117 protokołu skróconego rozprawy z dnia 31 maja 2017r., nagranie rozprawy z dnia 31 maja 2017r., płyta CD – k. 119 a.s.).

Poza K. B.(...)spółka jawna w W. w maju 2016r. zatrudniała pracowników w zakładzie produkcyjnym w R. oraz osoby pracujące na budowach m.in. J. J., S. G. (1) i E. M.. J. J. pracował do marca 2017r. jako monter, ale dodatkowo w ostatnim roku swojej pracy zajmował się marketingiem. Jego praca w tym obszarze polegała m.in. na tym, że przygotowane wcześniej wizytówki czy oferty rozdawał będąc na budowach. Poza J. J. wyszukiwaniem klientów zajmowali się A. S. i jego syn (zeznania A. S., k. 114 – 117 protokołu skróconego rozprawy z dnia 31 maja 2017r., nagranie rozprawy z dnia 31 maja 2017r., płyta CD – k. 119 a.s., zeznania świadków: J. J. i S. G. (1), k. 74 – 76 protokołu skróconego rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r., nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r., płyta CD – k. 77 a.s.).

Klucze do biura spółki posiada wspólnik A. S., który świadczy pracę w różnych godzinach, w zależności od potrzeb, oraz K. B.. Pracownicy wykonujący swe zadania głównie na budowach bywali w biurze spółki m.in. po odbiór wynagrodzenia, aby zapoznać się z dokumentacją, wydrukować faktury itp. Częstotliwość ich wizyt w biurze była różna (zeznania świadków: J. J. i S. G. (1), k. 74 – 76 protokołu skróconego rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r., nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r., płyta CD – k. 77 a.s., zeznania świadka E. M., k. 113 protokołu skróconego rozprawy z dnia 31 maja 2017r., nagranie rozprawy z dnia 31 maja 2017r., płyta CD – k. 119 a.s.).

W roku 2016 zainteresowana spółka uzyskała przychód ze sprzedaży (obrót) w łącznej wysokości 2.503.748,06 zł. Poniosła koszty uzyskania przychodu w kwocie 1.925.062,56 zł i uzyskała dochód wynoszący 583.315,60 zł (rozliczenie za rok 2016, k. 44 – 45 a.s. i k. 60 a.s., deklaracje dla podatku od towarów i usług, k. 42 – 43 a.s. i k. 61 – 64 a.s.). Na dzień 23 maja 2016r. zaległość spółki za okres luty 2016r. – styczeń 2017r. wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynosiła: z tytułu składek na FUS – 31.071,14 zł plus odsetki, na FUZ – 8.132,75 zł plus odsetki oraz na Fundusz Pracy – 2.098,09 zł plus odsetki (zestawienie zaległości, k. 12 a.s.).

M. A. zamieszkuje w W. przy ulicy (...). Posiada wykształcenie wyższe. W okresie od sierpnia 2004r. do października 2014r. pracowała przy obsłudze klientów w Księgarni (...) w W.. Następnie od 1 września 2005r. podjęła pracę w Szkole Podstawowej Nr (...) w W. przy ulicy (...), jako polonista wychowawca, gdzie pracuje do chwili obecnej (kwestionariusz osobowy, k. 1 część A akt osobowych – załącznik do akt). W międzyczasie w krótkim okresie od 1 czerwca 2010r. do 17 listopada 2010r. M. A. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako specjalista ds. marketingu w (...). W okresie zatrudnienia u ww. pracodawcy odwołująca była niezdolna do pracy przez 10 dni. W okresie od 17 czerwca 2010r. do 17 listopada 2010r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. Stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron (świadcstwo pracy z dnia 17 listopada 2010r., k. 2 część A akt osobowych – załącznik do akt).

W roku szkolnym 2015/2016 M. A. była zatrudniona w Szkole Podstawowej Nr (...) w W. jako wychowawca świetlicy na 15/26 etatu i miała pracować: w środy w godzinach od 8.00 do 13.00, w czwartki w godzinach od 9.00 do 15.00 oraz w piątki w godzinach od 11.30 do 16.30. Z powodu ciąży, w okresie od 16 grudnia 2015r. do 20 maja 2016r. oraz od 1 czerwca do 30 czerwca 2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Na okres od 21 maja 2016r. do 31 maja 2016r. nie otrzymała zwolnienia lekarskiego. Dni 23 maja 2016r. oraz 24 maja 2016r. były w szkole, w której pozostawała zatrudniona, dniami wolnymi od pracy. W dniu 25 maja 2016r. M. A. pracowała od 8.00 do 13.00, natomiast dzień kolejny - 26 maja 2016r. to było święto Bożego Ciała. Dzień 27 maja 2016r. był w szkole dniem wolnym od zajęć dydaktycznych i odbywały się tylko zajęcia opiekuńczo – wychowawcze, ale odwołująca nie była przydzielona do pracy w tym dniu (informacja Szkoły Podstawowej Nr (...) w W. z dnia 4 maja 2017r., k. 88 a.s.).

W dniu 23 maja 2016r. M. A. podpisała z (...) spółka jawna w W. umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Na jej podstawie za wynagrodzeniem w kwocie 2.960 zł miała wykonywać pracę na stanowisku specjalisty ds. marketingu (umowa o pracę z dnia 23 maja 2016r., k. 1 część B akt osobowych – załącznik do akt). W dniu podpisania umowy o pracę odwołująca podpisała również szereg innych dokumentów, a ponadto została przeszkolona w zakresie bhp oraz odbyła badania wstępne i uzyskała od lekarza orzeczenie lekarskie stwierdzające, że jest zdolna do pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu (dokumentacja pracownicza, k. 2 – 12 część B akt osobowych – załącznik do akt, orzeczenie lekarskie z dnia 23 maja 2016r., k. 3 część A akt osobowych – załącznik do akt, skierowanie na badania lekarskie, k. 184 a.s.).

Po zawarciu umowy o pracę M. A. nie świadczyła pracy na rzecz (...) spółka jawna w W.. K. B. na polecenie A. S. wysłała umowę o pracę zawartą z M. A. do biura księgowego (zeznania świadka K. B., k. 114 – 115 protokołu skróconego rozprawy z dnia 31 maja 2017r., nagranie rozprawy z dnia 31 maja 2017r., płyta CD – k. 119 a.s., zeznania świadka S. G. (2), k. 73 - 74 protokołu skróconego rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r., nagranie rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r., płyta CD – k. 77 a.s., oświadczenie S. G. (2), k. 38 akt ZUS). W tym okresie, choć odwołująca z niewiadomych przyczyn nie otrzymała zwolnienia lekarskiego, mimo wizyty lekarskiej w dniu 24 maja 2016r., lekarz ginekolog prowadzący ciążę w historii choroby na kolejnej wizycie, która odbyła się w dniu 1 czerwca 2016r. odnotował fakt wystawienia zwolnienia lekarskiego wskazując, że jest to kontynuacja (opinia biegłego sądowego ginekologa S. B., k. 188 – 189 a.s., dokumentacja lekarska, k. 52 – 56 a.s., k. 100 a.s., k. 134 – 172 a.s.). Od dnia 1 czerwca 2016r. do daty porodu, który nastąpił w dniu 1 lipca 2016r. M. A. była więc ponownie niezdolna do pracy (odpis skrócony aktu urodzenia dziecka, k. 16 część B akt osobowych – załącznik do akt).

(...) sp.j. w W. zgłosiła M. A. do ubezpieczeń społecznych w dniu 24 maja 2016r. (ZUS P ZUS, k. 10 akt ZUS oraz informacja o wysyłce i potwierdzeniu, k. 9 akt ZUS).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. pismami z dnia 19 października 2016r. zawiadomił odwołującą i płatnika składek o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia M. A. do ubezpieczeń społecznych (zawiadomienia z dnia 19 października 2016r., k. 6 – 7 akt ZUS). Po jego przeprowadzeniu, w dniu 15 grudnia 2016r. została wydana decyzja nr (...), w której organ rentowy stwierdził, że M. A. jako pracownik (...) spółka jawna w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 23 maja 2016r. (decyzja ZUS z dnia 15 grudnia 2016r., k. 41 – 43 akt ZUS).

Wskazany stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony. Dodatkowo podstawę ustaleń faktycznych stanowiły zeznania świadków: K. B., E. M., J. J. i S. G. (2) oraz zeznania współnika A. S..

Zeznaniom K. B. i S. G. (2) Sąd dał wiarę, natomiast zeznania dwóch pozostałych świadków oraz zeznania A. S. zostały ocenione jako wiarygodne w części. Z kolei zeznania odwołującej M. A. zostały ocenione jako nie zasługujące na wiarę.

Świadkowie K. B. i S. G. (2) w odróżnieniu od świadków E. M. i J. J. nie widzieli M. A. świadczącej pracę w (...) spółka jawna. Sąd ich zeznaniom dał wiarę biorąc pod uwagę fakt, że S. G. (2) był monterem i rzadko bywał w biurze spółki, więc wiarygodne jest to, że nie widywał odwołującej. Z kolei K. B., pracująca jako zastępca kierownika biura, zatrudniona od 16 maja 2016r., a zatem wcześniej niż odwołująca, pracując wyłącznie w biurze spółki od 7.30 do 15.30, miała możliwość, najlepszej spośród wszystkich przesłuchanych świadków, obserwacji tego kto pracuje w biurze przy Placu (...), czym się zajmuje i w jakich godzinach tam bywa. Przy tym zaznaczenia wymaga, że biuro spółki jest niewielkie, składa się z dwóch pomieszczeń przeznaczonych do pracy, trudne do zaaprobowania jest zatem, co sugerował w zeznaniach A. S., aby K. B. nie miała możliwości zaobserwowania M. A. pracującej w biurze. Nawet jeśli odwołująca pracowała w gabinecie współnika (choć sama wskazywała w zeznaniach, że jej praca miała odbywać się również w sali ogólnej, a więc tam, gdzie pracowała K. B.), to nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego jest to, by świadek nie miała możliwości zauważenia tego. Ponownie należy podkreślić, że biuro spółki nie jest duże. Ponadto, liczba pracujących tam osób także nie jest znaczna, bo na stałe przebywają w biurze jedynie dwie osoby – K. B. i A. S.. Co niemniej ważne, nie wydaje się możliwe, aby K. B., będąca zastępcą kierownika biura, w ciągu dnia swojej pracy, nie wchodziła do gabinetu współnika i by nie miała możliwości zaobserwowania, że poza współnikiem w jego gabinecie pracuje odwołująca. Wreszcie, jeśli stanowisko K. B. wiązało się z kierowaniem biurem, to zupełnie niezrozumiałe wydaje się, aby współnik nie poinformował takiej osoby o tym, że nowy pracownik został zatrudniony i będzie w biurze realizował swoje obowiązki. K. B., zgodnie z tym co zeznała, otrzymała jedynie umowę o pracę zawartą z odwołującą, celem przekazania do biura księgowego, ale nie wskazywała, by była informowana przez współnika, że osoba, której ta umowa dotyczy, będzie świadczyć pracę w biurze spółki. Wprawdzie, w części tylko godziny pracy M. A. i świadka pokrywały się, ale w okresie od 23 maja 2016r. do 31 maja 2016r. były takie dni – 23 maja 2016r., 24 maja 2016r., 25 maja 2016r. (przez pół godziny), 30 maja 2016r. i 31 maja 2016r., że świadek i odwołująca, jeśli faktycznie by pracowała, powinny się w pracy spotkać. Tymczasem K. B. tego nie potwierdziła i Sąd z przyczyn wskazanych dał wiarę jej zeznaniom.

Sąd ocenił, że w części dotyczącej świadczenia pracy przez M. A., nie zasługiwały na wiarę zeznania J. J.. Świadek dość ogólnie wskazał, że kilka razy widział odwołującą w biurze spółki, nie znał jednak żadnych szczegółów. Biorąc pod uwagę, to co zeznała pracująca na stałe w biurze K. B., Sąd ocenił, że J. J. nie mógł widzieć odwołującej wykonującej pracę dla (...) spółka jawna. Niewykluczone, że wizyty odwołującej w biurze spółki mogły się odbywać, być może nawet wtedy, kiedy widywał ją świadek, miały jednak inny cel niż ten związany z wykonywaniem umowy, bo przecież odwołująca – choć nie świadczyła pracy - podpisała szereg dokumentów. Zdaniem Sądu, J. J. nie mógł natomiast obserwować odwołującej pracującej, gdyż taki fakt nie miał miejsca, o czym szczegółowo będzie mowa w dalszej części. Odnosząc się do zeznań ww. świadka należy jednak podkreślić jeszcze jedną istotną okoliczność, a mianowicie świadek, jak zeznał, rok przed zakończeniem pracy zajmował się marketingiem i jeśli zadania z tego obszaru miała wykonywać również odwołująca jako specjalista ds. marketingu, to niezrozumiałe wydaje się, dlaczego świadkowi taka informacja nie została przekazana. Zgodnie z tym, co świadek wskazał na pytanie pełnomocnika odwołującej, A. S. nie miał obowiązku informowania świadka o każdej czynności, jaką podejmował, ale jeśli chodzi o zatrudnienie nowych pracowników, to wydaje się, że w niedużych firmach, a taką jest (...) sp.j., tego rodzaju informacje w sposób naturalny dość szybko docierają do osób zatrudnionych. W przypadku J. J. wydaje się to tym bardziej zasadne, by świadek był poinformowany o przyjęciu nowej osoby, że zajmował się marketingiem, a więc tą częścią zadań, które miała realizować również M. A..

Sąd z podobnych przyczyn jak wskazane ocenił, że na wiarę nie zasługiwały zeznania świadka E. M. w części opisującej pracę M. A. w (...) spółka jawna. Inną okolicznością, która nie ma bezpośredniego związku z przedmiotem sporu w

rozpatrywanej sprawie, ale została przez świadka wskazana niezgodnie ze stanem faktycznym i wpływa ogólnie na ocenę jego wiarygodności, jest ta, która odnosi się do aktualnych relacji łączących E. M. z zainteresowaną spółką. Świadek odnośnie tej okoliczności zeznał, że miesiąc przed datą, w której składał zeznania zakończył pracę w (...) sp. j., zaś świadek K. B. wskazała, że E. M. wciąż w spółce pracuje, co poniekąd potwierdził A. S.. Wspólnik spółki przyznał, że E. M. kończy wykonywać pewne prace na rzecz spółki. Wracając jednak do kwestii zatrudnienia M. A. Sąd wskazuje, że świadek w sposób niewiarygodny i odbiegający nawet od wersji prezentowanej przez same strony stosunku pracy opisał zadania, które realizowała odwołująca. Skupił się na zadaniach związanych z księgowością, zresztą odwołującą określił jako jedną z dziewczyn z księgowości. Wspominał również o tym, że odwołująca miała pomagać pracownikom pracującym na budowie oraz zajmować się bhp na budowie. Tymczasem strony, które zakres obowiązków odwołującej miały uzgodnić w formie ustnej, nie wymieniały ww. zadań, które opisał E. M.. To samo odnosi się również do kwestii miejsca pracy M. A.. Świadek zeznał, że odwołująca miała w pomieszczeniu ogólnym swoje biurko i tam wykonywała pracę na komputerze. Tymczasem M. A. i A. S. wskazywali, że odwołująca wykonywała pracę w różnych miejscach – w gabinecie wspólnika spółki, a częściowo w drugim z pomieszczeń biura spółki. A. S. akcentował nawet brak przywiązania do miejsca pracy, gdy tymczasem E. M. tę okoliczność prezentował nieco inaczej. Gdyby dać wiarę E. M. w tej części i przyjąć, że odwołująca istotnie miała swoje miejsce pracy w pomieszczeniu ogólnym i tam pracowała, to musiałaby być widywana w pracy przez K. B.. K. B. natomiast temu przeczyła.

Inną istotną okolicznością, która wpłynęła na ocenę zeznań E. M. jako niewiarygodnych, była również ta, która dotyczyła czasu pracy odwołującej. Świadek zeznał, że widział M. A. kilkanaście razy oraz, że świadczyła pracę przez miesiąc, może dwa miesiące. Wprawdzie świadek zastrzegł, że czasookresu pracy odwołującej nie pamięta dokładnie, nie mógł jednak widzieć jej kilkanaście razy, bo odwołująca, wedle tego, co twierdziła, mogłaby pracować jedynie 6 dni. Ponadto, zrozumiałe jest, że świadek, który jak twierdził, widywał odwołującą w pracy, nie pamiętał okresu jej zatrudnienia dokładnie, jednak rozbieżność pomiędzy wskazywanym przez świadka okresem miesiąca czy dwóch a okresem, na jaki wskazują dokumenty i twierdzenia stron – 8 dni, jest tak znacząca, że trudno w tej sytuacji ocenić zeznania E. M. jako wiarygodne.

Zeznania A. S. Sąd ocenił jako wiarygodne jedynie w części, która dotyczyła ogólnie funkcjonowania spółki i profilu jej działalności. Tę zaś część zeznań wspólnika spółki, która dotyczyła okoliczności zatrudnienia M. A. i wykonywanej przez nią pracy oraz zeznania odwołującej Sąd ocenił jako nie zasługujące na wiarę. Pozostawały one w sprzeczności z zeznaniami świadków, szczególnie K. B. oraz częściowo E. M. i J. J.. J. J. zeznał, że nie słyszał, aby szef zatrudnił kogoś kto miał się zajmować marketingiem (k. 75 a.s.). Tymczasem A. S. zeznając wskazał, że rozmawiał z J. J. i E. M. i poinformował ich, że zatrudnił odwołującą, aby im pomagała (k. 116 a.s.). Jeśli chodzi zaś o zeznania E. M., to wskazany świadek inaczej niż A. S. i odwołująca prezentował miejsce pracy M. A., okres wykonywania przez nią zatrudnienia oraz rodzaj obowiązków, o czym była już mowa. Z kolei K. B. odmiennie niż strony i inni świadkowie prezentowała kwestię zatrudnienia odwołującej. Przeczyła, by odwołująca wykonywała w spółce jakąkolwiek pracę, co stanowi przeciwieństwo tego co zeznały strony.

Zdaniem Sądu niewiarygodne były też twierdzenia odwołującej odnośnie przyczyn przerwy w korzystaniu ze zwolnienia lekarskiego i powodu ponownej niezdolności do pracy. Jak wynika z dokumentacji lekarza ginekologa prowadzącego ciążę odwołującej, a także z opinii biegłego sądowego, zwolnienie lekarskie wystawione od 1 czerwca 2016r. było kontynuacją poprzedniej niezdolności do pracy, a zatem nie zaistniała sytuacja, w której powody wystawienia zwolnienia lekarskiego trwającego do 20 maja 2016r. ustały i powstały na nowo w dacie 1 czerwca 2016r. Powodu przerwania zwolnienia lekarskiego nie był zresztą w stanie wyjaśnić biegły sądowy ginekolog. M. A. w uzupełniających zeznaniach wskazała, że to chore zatoki były powodem, że od czerwca 2016r. stała się znowu niezdolna do pracy. Zdaniem Sądu, tego rodzaju twierdzenie nie znajduje potwierdzenia w dokumentacji i jest niewiarygodne. Po pierwsze, w historii choroby ginekologa nie ma żadnych informacji o infekcji, zapaleniu zatok bądź innych objawach chorobowych, na które skarżyła się odwołująca. Po drugie, w dokumentacji od lekarza pierwszego kontaktu została odnotowana wizyta z dnia 23 czerwca 2016r., podczas której została odwołującej przepisany antybiotyk i to zapewne tą wizytę odwołująca miała na myśli zeznając uzupełniająco. Zeznała, że objawy choroby zatok, które pojawiły się na początku czerwca nie ustąpiły i musiała przyjąć antybiotyk. Sąd wskazuje jednakże, że o ile w ogólnym zarysie to, co

zeznała M. A. może być zgodne z prawdą, o tyle szczegóły, które wskazała, a przede wszystkim powód wznowienia zwolnienia lekarskiego od 1 czerwca 2016r., nie ma pokrycia w rzeczywistości. Gdyby odwołująca istotnie od początku czerwca miała problemy z zatokami i wcześniejsze leczenie było nieskuteczne, to podczas wizyty w dniu 23 czerwca 2016r. w wywiadzie zostałyby to odnotowane. Tymczasem z wywiadu wynika, że objawy infekcji występowały u odwołującej od dwóch dni. Biorąc pod uwagę wskazane rozbieżności Sąd nie dał wiary odwołującej w omawianym zakresie.

Opinia biegłego sądowego ginekologa, choć nie udzieliła odpowiedzi na pytanie postawione w tezie dowodowej, została przez Sąd oceniona jako rzetelna, gdyż została oparta na dokumentacji medycznej. W pewnym zakresie stanowiła ona podstawę dokonanych ustaleń oraz oceny, jakiej Sąd dokonał w sprawie.

Sąd ocenił jako niewiarygodny dokument w postaci listy obecności odwołującej, która została dołączona przez płatnika składek na etapie postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez ZUS. Z tych samych powodów, które zostały uwzględnione przy ocenie osobowych środków dowodowych, Sąd przyjął, że wskazany dokument został stworzony na potrzeby wykazania przez strony ich twierdzeń i potwierdzenia faktycznego świadczenia pracy przez odwołującą.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie M. A. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 15 grudnia 2016r., było bezzasadne i podlegało oddaleniu.

Sporne w rozpatrywanej sprawie było to, czy M. A. od dnia 23 maja 2016r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. j. w W.. Aby tę kwestię rozstrzygnąć należało dokonać szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r. poz. 1442 ze zm.), zwanej dalej ustawą systemową. Art. 6 ust. 1 pkt 1 te same ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Przy tym celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy. Oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Przesłankę nawiązania stosunku ubezpieczenia oraz wynikające z tego stosunku prawo do świadczeń stanowi jednak nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne zatrudnienie. Jak wynika bowiem z utrwalonego orzecznictwa, wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a nie samo zawarcie umowy uprawnia do świadczeń przewidzianych przepisami (m.in. do świadczeń chorobowych, świadczeń emerytalno-rentowych). Z tego wynika, że dokument w postaci umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony, faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010r., sygn. akt I UK 43/10).

Na podstawie art. 86 ust. 2 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach przeprowadzanych kontroli może między innymi ustalać zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz oceniać 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005r., III UK 200/04, LEX nr 155677) i na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdzając w zaskarżonej decyzji, że M. A. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu powołał się na cel zatrudnienia i dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wskazał przy tym, że umowa o pracę łącząca strony jest nieważna z uwagi na jej pozorność (art. 83 k.c.). Sąd rozważając, czy nie doszło do nieważności umowy o pracę, analizował stan faktyczny sprawy zarówno w odniesieniu do przesłanek, jakie wskazał organ rentowy, ale także przy uwzględnieniu treści art. 58 § 1 i 2 k.c.

Pierwszy z powołanych przepisów stanowi w § 1, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

Z uwagi na zarzuty organu rentowego sformułowane w zaskarżonej decyzji, ale uwzględniając również okoliczność, że Sąd tymi zarzutami nie jest związany, zostało przeprowadzone postępowanie dowodowe ustalające rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy, a także została dokonana ocena prawna, czy umowa o pracę z dnia 23 maja 2016r. nie była nieważna z uwagi na pozorność, obejście prawa bądź sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

W wyniku dokonanych ustaleń i przeprowadzonej oceny Sąd stanął na stanowisku, że - pomimo zachowania formalnego wymogu w postaci m.in. sporządzenia umowy o pracę i dokonania zgłoszenia do ubezpieczeń - w rzeczywistości nie doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy M. A. i (...) sp. j. w W.. Umowa o pracę została oceniona przez Sąd jako pozorna.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa rozróżnia się dwie podstawowe postacie pozorności:

1) pozorność czysta, zwana też bezwzględna lub absolutną, kiedy to strony, dokonując czynności prawnej, nie mają zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych. W ich sferze prawnej nic się nie zmienia, a jedynym celem ich zachowania jest stworzenie u innych przeświadczenia, że czynność prawna, w takiej postaci jak ujawniona, została w rzeczywistości dokonana. Jak to wyjaśnia SN w wyroku z dnia 23 czerwca 1986r. (I CR 45/86, LEX nr 8766): „Czynność prawna pozorna, wyrażająca oświadczenie woli pozorne, nie ukrywająca innej czynności prawnej, nie wywołuje między stronami skutków prawnych, gdyż jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. Pozorność jest zatem 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 stron nie może wtedy wywoływać skutków prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2007r., I CSK 70/07, LEX nr 287785; tak również wyrok SN z dnia 26 lipca 2012r., I UK 27/12, LEX nr 1218584);

2) pozorność kwalifikowana, względna, zwana też relatywną, kiedy strony zawierają czynność prawną pozorną tzw. symulowaną dla ukrycia innej, rzeczywiście przez te strony zamierzonej i dokonanej (czynność ukryta tzw. dysymulowana). Rzeczywistym zamiarem stron jest wywołanie innych skutków prawnych niż wynikałoby to z treści ujawnionych oświadczeń. Jest to najczęściej występujący w praktyce przypadek pozorności. Strony posługują się czynnością prawną ujawnioną dla ukrycia swoich rzeczywistych zamiarów. „Strony udają więc, że dokonują jakiejś czynności prawnej, a pozorność ma miejsce wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością prawną nic się nie kryje, jak i wtedy, gdy czynność pozorna ma na celu ukrycie innej rzeczywistej i zamierzonej czynności prawnej" (wyrok SN z dnia 12 lipca 2002r., V CKN 1547/00, LEX nr 56054). Rozwiązaniem z punktu widzenia ważności złożonych oświadczeń w wyżej wymienionej sytuacji zajmuje się art. 83 § 1 k.c. zdanie drugie.

Sytuacja jaka zaistniała w rozważanym przypadku powinna być kwalifikowana jako pierwszy ze wskazywanych przypadków pozorności, gdyż strony podpisały umowę o pracę, której nie zamierzały realizować. Wprawdzie ani odwołująca, ani wspólnik zainteresowanej spółki na taką okoliczność wprost nie wskazywali, ale przeważnie nie mamy do czynienia z sytuacją, w której umawiające się strony, w postępowaniu odwoławczym, które same lub jedna z nich zainicjowały, wprost wskażą, że złożyły pozorne oświadczenia. Pozorność umowy o pracę można jednak stwierdzić w oparciu o całokształt okoliczności sprawy. W rozważanym przypadku okoliczności, które taką pozorność potwierdzają jest wiele. Jedną z nich jest brak dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez odwołującą. Wprawdzie zgodnie z wnioskiem strony odwołującej zostali przesłuchani świadkowie, którzy mieli potwierdzić pracę M. A., znamienne jest jednak to, że dwóch z nich tego faktu nie potwierdziło, a jeden – K. B. - nawet wprost wskazała, że widziała umowę o pracę i inne dokumenty kadrowe M. A., ale samej odwołującej wykonującej pracę nie zaobserwowała. Zdaniem Sądu, gdyby odwołująca rzeczywiście pracowała dla (...)sp. j., to nie ma takiej możliwości, by K. B. o tym fakcie nie wiedziała oraz co istotniejsze, aby nie widziała odwołującej wykonującej powierzone jej zadania. A. S. składając zeznania próbował wyjaśniać i tłumaczyć, z jakich powodów odwołująca i świadek mogły się nie spotkać, Sąd jednak nie dał temu wiary z przyczyn, które zostały wskazane. Dodatkowo należy zaakcentować, że strony stosunku pracy starały się przekonać Sąd, że możliwe jest zatrudnienie pracownika tak, że inne osoby pracujące u pracodawcy o tym fakcie nie wiedzą. Zdaniem Sądu, taka konstrukcja myślowa jest jednak obciążona błędem, pozostaje w sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, pracodawcy bowiem, jeśli zatrudniają nowego pracownika, to zazwyczaj nie utrzymują tego faktu w tajemnicy. W rozważanym przypadku, o ile nie jest negowane, że pracownicy zakładu produkcyjnego w R. nie musieli mieć wiedzy o przyjęciu do pracy w biurze w W. specjalisty ds. marketingu, o tyle niewiarygodne jest to, że taki fakt nie był znany przynajmniej niektórym pracownikom zatrudnionym w W., w tym osobie będącej zastępcą kierownika biura i jedynej – poza wspólnikiem – stale pracującej w biurze. Co prawda, wersję odwołującej i płatnika potwierdziło dwóch innych świadków, Sąd jednak ich zeznaniom nie dał wiary z powodów, które zostały wskazane, a także ze względu na całokształt okoliczności rozpatrywanej sprawy, które w połączeniu nasuwają wniosek o pozorności umowy o pracę z dnia 23 maja 2016r.

Jedną z takich okoliczności jest to, że M. A. nie ma żadnego przygotowania do pracy w charakterze specjalisty ds. marketingu oraz doświadczenia w tym zakresie. W przeszłości pracowała przy obsłudze klientów w księgarni oraz jako nauczyciel. Była także zatrudniona jako specjalista ds. marketingu, ale – co znamienne – w firmie prowadzonej przez T. A. (zapewne osobę z nią spokrewnioną czy spowinowacaną, na co wskazuje to samo nazwisko). W firmie tej stosunek pracy trwał od 1 czerwca 2010r. do 17 listopada 2010r., ale odwołująca od 17 czerwca 2010r. korzystała z zasiłku macierzyńskiego, a wcześniej była niezdolna do pracy – jak wskazuje świadectwo pracy przez 10 dni. Z tego wynika, że pracy jako specjalista ds. marketingu faktycznie w ogóle nie wykonywała. Trudno zatem mówić o jakimkolwiek doświadczeniu w tym zakresie. To doświadczenie, którego odwołująca tak naprawdę wcale nie posiada, a także wykształcenie – jak podał A. S. w pisemnych wyjaśnieniach złożonych do ZUS (k. 20 akt ZUS) – zdecydowały o zatrudnieniu właśnie M. A.. Wskazane czynniki, które dla wspólnika spółki okazały się decydujące, nie

mogą jednak świadczyć o przygotowaniu odwołującej do pracy marketingowej. Dodatkowo, zaakcentować należy, że wspólnik spółki, który dwa ww. czynniki podał jako decydujące w piśmie do ZUS, na rozprawie podczas składania zeznań wskazał, że nie oczekiwał od pracownika kwalifikacji, a jedynie, aby zatrudniona przez spółkę osoba nie bała się nawiązywania kontaktów (k. 115 a.s.). Zdaniem Sądu, opisana zmiana wersji, a także brak doświadczenia odwołującej w pracy specjalisty ds. marketingu, są istotne w sprawie. Istotne jest także, że wykonywanie zadań marketingowych, wbrew sugestiom A. S., wymaga nie tylko określonych umiejętności personalnych (jak choćby umiejętność nawiązywania kontaktów), ale także w niemniejszym stopniu, a może przede wszystkim przygotowania do tej pracy, wiedzy i doświadczenia. Takich M. A. nie posiadała, a miała za swoją pracę uzyskiwać wynagrodzenie w kwocie 2.960 zł - jedno z wyższych w spółce. Tymczasem, co także trzeba zaakcentować, spółka, choć uzyskiwała przychody, jak wskazał w zeznaniach wspólnik, była w gorszej sytuacji niż obrazują to dokumenty. Z tego między innymi powodu nie regulowała należności wobec ZUS, w wyniku czego narosła zaległość główna na kwotę ponad 60.000 zł, obejmująca już okres przed zatrudnieniem odwołującej i potwierdzająca, że spółka nie miała wolnych środków – skoro nie płaciła składek – by zatrudnić pracownika, który do powierzonej mu pracy nie jest przygotowany. To z punktu widzenia interesów spółki byłoby marnotrawieniem kapitału i także z tego powodu nie miało miejsca. Inną okolicznością, która potwierdza fikcyjność zatrudnienia M. A. jest i to, że przed 23 maja 2016r. i po 1 czerwca 2016r. nikt inny nie był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. marketingu. Potrzeba spółki zatrudnienia osoby na takie stanowisko była zatem bardzo krótkotrwała, trwała ledwie kilkanaście dni, a w rzeczywistości była pozorna. Gdyby spółka istotnie potrzebowała bardziej skutecznych poszukiwań nowych klientów, gdyby A. S. potrzebował odciążenia w pracy, co sugerował, to w okresie kiedy odwołująca stała się niezdolna do pracy zostałby zatrudniony inny pracownik na stanowisku specjalisty ds. marketingu. Fakt, że tak się nie stało potwierdza, że nie było takiej potrzeby, a zawarcie umowy z odwołującą nie miało na celu tego, co podawały strony, a tylko uzyskanie wyższych świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa.

Innym elementem, który wskazuje na rozbieżności, jest to, że odwołująca wniosowała do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia na rachunek bankowy, a potem twierdziła, że wynagrodzenie jej należne zostało zapłacone gotówką. Powyższe świadczy o tym, że strony tworząc szereg dokumentów kadrowych znajdujących się w aktach osobowych zmierzały jedynie do tego, by uwiarygodnić stosunek pracy. Gdyby było inaczej, to M. A. nie przygotowałaby wniosku o wypłatę na konto, który nie jest obligatoryjny, a jeśli już go przygotowała i przekazała pracodawcy, to egzekwowałaby realizację wypłat w taki sposób, jaki wybrała. To, że odwołującej, jak wynika z zeznań stron, w istocie na tym nie zależało, świadczy o wspomnianym działaniu ukierunkowanym jedynie na stworzenie licznych dokumentów, które dadzą pozór stosunku pracy. Jednocześnie gotówkowa forma wypłaty wynagrodzenia, oczywiście akceptowana przez przepisy, jest z oczywistych względów trudna do weryfikacji, a w każdym razie trudniejsza niż w przypadku przelewu na rachunek bankowy. W ocenie Sądu, to także był powód, dla którego strony wskazały, że choć wypłata zgodnie z wnioskiem pracownika miała być realizowana na konto, przybrała jednak formę gotówkową.

Innym istotnym w sprawie elementem, którego nie można było pominąć, jest znajomość A. S. i teścia odwołującej. Wprawdzie A. S. zaprzeczył, by teść M. A. kontaktował się z nim przed zawarciem umowy o pracę z odwołującą, Sąd jednak nie dał temu wiary biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy. Jedną z takich okoliczności jest wspomniany fakt zatrudnienia odwołującej w przeszłości na stanowisku specjalisty ds. marketingu przez T. A., brak faktycznego wykonywania tej pracy i skorzystanie z zasiłku macierzyńskiego po siedmiu dniach od podjęcia tego zatrudnienia. Co prawda organ rentowy zawarł z T. A. umowy o pracę nie zakwestionował, Sąd jednak wziął pod uwagę okoliczność, że M. A., która przed urodzeniem pierwszego dziecka skorzystała z możliwości uzyskania wyższych świadczeń z ZUS, m.in. z uwagi na to, że nie było to kwestionowane, w ten sam sposób chciała postąpić przed urodzeniem drugiego dziecka. Ten sam schemat działania jest w jej przypadku ewidentny i w ocenie Sądu nie jest przypadkowy. Nieprzypadkowe jest także umiejscowienie w czasie umowy o pracę zawartej z (...) sp.j. Odwołująca, podobnie jak poprzednio, w niedługim czasie przed porodem zdecydowała się na przerwę w zwolnieniach lekarskich uzyskiwanych niemal od początku ciąży. Zdaniem Sądu, jest to istotne w sprawie właśnie dlatego, że niemal przez całą ciążę, do 20 maja 2016r. M. A. nie była zdolna do pracy, po czym na 11 dni tę zdolność rzekomo odzyskała, by od 1 czerwca 2016r. ponownie uzyskać zaświadczenie lekarskie, które – jak wskazał ginekolog w dokumentacji – było kontynuacją zwolnień wystawianych wcześniej. W ocenie Sądu, odwołująca nie bez powodu wybrała na tę wspomnianą

przerwę okres kiedy przypadają Boże Ciało, to bowiem wpłynęło na wyeliminowanie z tygodnia dodatkowych dni pracy, przez co pozorowany okres jej zatrudnienia w (...) sp.j. oraz faktyczny okres pracy w szkole skrócił się.

Sąd ocenił, że znamienne w sprawie jest nie tylko przerwanie zwolnień lekarskich na krótki czas i stan zaawansowania ciąży w owym czasie, ale i to, że odwołująca – gdyby miała faktycznie pracować dla (...)sp.j. – to będąc w 35 tygodniu ciąży, wykonywałaby pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (przeciętnie przez 40 godzin w tygodniu) oraz dodatkowo pracę w wymiarze 15/26 etatu. To oznacza, że praca zawodowa zajmowałaby jej 6 dni w tygodniu i ponad 8 godzin w większość dni roboczych. Sąd w tym kontekście wskazuje, że choć praca kobiety w ciąży, nawet w ósmym czy dziewiątym miesiącu ciąży nie musi być przeciwwskazana i nie ma zakazu wykonywania pracy na takim etapie ciąży, to w rozpatrywanej sprawie, która nie wpisuje się w ten aprobowany schemat, M. A. niemal całą ciążę była niezdolna do pracy i nastąpiła przerwa krótkotrwała, zdaniem Sądu, niczym nie uzasadniona, tylko po to, by odwołująca mogła zawrzeć dodatkową umowę o pracę. Co nadto znamienne, to że czas pracy odwołującej w tak zaawansowanej fazie ciąży byłby tak duży, że wątpliwe jest, aby odwołująca fizycznie była w stanie temu podołać. Co prawda przedstawiła zaświadczenie, że jest zdolna do pracy, nie jest jednak wiarygodne, aby lekarz przeprowadzający badania wstępne, bez dodatkowych badań czy konsultacji z ginekologiem, mając pełną wiedzę o stanie ciąży i o dwóch miejscach zatrudnienia odwołującej, bez żadnych wątpliwości wystawił zaświadczenie o zdolności do pracy. Sąd próbował zresztą ustalić, jakimi badaniami wystawienie tego dokumentu było poprzedzone i jakie dane w wywiadzie podała M. A., lecz – co także ważne – okazało się, że dokumentacja z badania wstępnego odwołującej uległa zniszczeniu (k. 183 a.s.).

Na zakończenie, analizując wątek dotyczący pozyskania przez odwołującą (...) S.A. jako klienta, Sąd wskazuje, że dokumenty zebrane w toku postępowania, tego faktu nie potwierdzają. Odpowiedź jakiej spółka (...) udzieliła na zapytanie Sądu (k. 120 a.s.), nie wskazuje, by to, co podawały strony odpowiadało prawdzie. Również z zeznań świadków ta okoliczność nie wynika, jeśli chodzi natomiast o zeznania stron, które taki fakt opisywały, to Sąd nie dał im wiary z tych wszystkich powodów, które zostały omówione.

Podsumowując, zdaniem Sądu, strony stosunku pracy, jaki został zawarty w dniu 23 maja 2016r., choć dopełniły wszelkich formalności, złożyły pozorne oświadczenia woli, pozorując stosunek pracy, który nigdy nie był realizowany w sposób wynikający z umowy. Dla Sądu oczywistym jest, że do złożenia takich pozornych, a tym samym nieważnych oświadczeń doszło po to, by M. A. mogła uzyskać wyższe świadczenia związane z macierzyństwem. Z tego względu odwołanie jako bezzasadne zostało oddalone na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

## ZARZĄDZENIE

(...)