

Sygn. akt V U 196/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: star. sekr. sądowy Magdalena Teteruk

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2018 r. w Legnicy

sprawy z wniosku J. G., M. K. (1),

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania J. G., M. K. (1),

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 10 stycznia 2018 r.

znak (...) nr (...)

oddala odwołania

SSO Krzysztof Głowczyński

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 stycznia 2018 r., nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że M. K. (1) jako pracownik u płatnika składek PHU (...) J. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od 19 kwietnia 2017 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że zabrakło dokumentacji potwierdzającej faktyczne wykonywanie przez wnioskodawczynię pracy. Dokumenty (umowa o pracę, zakres obowiązków, listy płac,) mogły zostać stworzone w celu uprawdopodobnienia wykonywania przez nią pracy. W kontekście mającej decydujące dla nawiązania z M. K. (1) stosunku pracy znajomości języków angielskiego i niemieckiego organ rentowy stwierdził, że wymieniona nie okazała żadnego dodatkowego dokumentu świadczącego o ukończeniu kursu lub szkolenia języka obcego na poziomie zawodowym. Pomimo złożonej deklaracji dostarczenia e-mailem, do dnia wydania decyzji płatnik składek nie przesłał żadnego z 6 tekstów, których tłumaczenia wnioskodawczyni miała dokonać. Organ rentowy wskazał na występujące rozbieżności wyjaśnień M. K. (1) i płatnika składek. Wnioskodawczyni podała, że po wykonaniu tłumaczenia proszono innego tłumacza o sprawdzenie przetłumaczonego przez nią tekstu i w tej samej kwestii płatnik składek wyjaśnił, iż weryfikował jej umiejętności językowe, że nie było specjalnej formy nadzoru i dodatkowo stwierdził, że nikt nie sprawdzał tekstów tłumaczonych przez M. K. (1), ponieważ weryfikacja znajomości języka angielskiego nastąpiła przed przyjęciem jej do pracy. Organ rentowy zauważył, iż zakres czynności wnioskodawczyni nie jest szeroki i czasochłonny. W jego ocenie nie zachodziła rzeczywista potrzeba utworzenia stanowiska. W czasie gdy zatrudniano wnioskodawczynię, na stanowisku pracownika biurowego pracowała U. D., której wynagrodzenie ustalono na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Odnosząc

się do wyjaśnienia płatnika, wskazującego na różne obowiązki pracownicze wnioskodawczyni i U. D., Oddział ZUS zauważył, iż po upływie do chwili powstania niezdolności do pracy 1,5 miesiąca, J. G. nikogo nie zatrudnił w jej zastępstwie. Świadczy to o braku rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika i słuszności stwierdzenia, że zawarcie umowy o pracę miało na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nieracjonalne i nieekonomiczne ze względu na kondycję finansową płatnika składek, którego zobowiązania finansowe wobec kontrahentów wynoszą około 100.000 zł, a także zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek przekracza 48.000 zł, było obciążanie działalności gospodarczej kosztami zatrudnienia M. K. (1).

Organ rentowy stwierdził, że strony nie przedstawiły dowodów rzeczywistego wykonywania przez wnioskodawczynię pracy i że wiele okoliczności wskazuje na pozorność zatrudnienia M. K. (1), w tym:

- brak odpowiednich kwalifikacji do zajmowania stanowiska pracy,
- korzystanie przez wnioskodawczynię z długotrwałego zwolnienia lekarskiego tuż po zawarciu umowy o pracę,
- brak realnych efektów jej pracy,
- nieracjonalne obciążenie finansów kosztami zatrudnienia pracownika w sytuacji zobowiązań firmy wobec ZUS i kontrahentów,
- fakt, że ani wcześniej, ani później J. G. nie zatrudnił pracownika na danym stanowisku.

Wskazując na powyższe organ rentowy stwierdził, że M. K. (1) nie wykonywała wynikających z zawartej umowy o pracę obowiązków pracowniczych. Przedłożone dokumenty (umowa o pracę, orzeczenie lekarskie, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp), nie są niepodważalnym dowodem faktycznego nawiązania stosunku pracy i faktycznego świadczenia przez wnioskodawczynię pracy. Wymienione dokumenty mogły zostać sporządzone w celu uprawdopodobnienia wykonywania przez nią pracy. Stosunek ubezpieczenia wynika z prawdziwego zatrudnienia, nie zaś formalnego zawarcia umowy o pracę.

Pozorując nawiązanie stosunku pracy wnioskodawczyni i płatnik składek świadomie zmierzali do osiągnięcia nieuzasadnionej korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Złożone przez nich oświadczenia woli stanowią dokonanie pozornej czynności prawnej, których celem było osiągnięcie przez M. K. (1) korzyści jakie wynikają z zasiłków chorobowego i macierzyńskiego. Wnioskodawczyni i płatnik składek mieli świadomość tego, że w niedalekiej przyszłości M. K. (1) skorzysta ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych miało na celu uzyskanie przez nią tytułu do tych ubezpieczeń, gwarantujących w związku ze spodziewaną niezdolnością do pracy, świadczenia. Świadomy tego, że umowa nie będzie obowiązywać, płatnik składek nie opłacił żadnej składki na ubezpieczenia M. K. (1).

Odwołania od powyższej decyzji złożyli J. G. i M. K. (1).

Płatnik składek argumentował, że wnioskodawczyni posługuje się biegle językiem angielskim w mowie i piśmie, zaś zagadnienia techniczne z zakresu prowadzonej przez niego działalności są specyficzne i każdy znający język obcy musi się ich nauczyć. Tworzenia ofert w asortymencie 15.000 urządzeń wymaga nauki przez nie mniej niż 6 miesięcy. Płatnik składek stwierdził, że M. K. (1) przyuczała się do swojego stanowiska i z tego względu nie było możliwe aby takie umowy były tworzone. Podał, iż zatrudnił siostrzenicę wiedząc jakim pracownikiem się zapowiada, jak również miał przekonanie, że po okresie szkoleniowym będzie u niego pracowała. W kwestii wysokości wynagrodzenia odwołujący się wskazał na brak chętnych do pracy oraz stwierdził, że zarobki są dużo wyższe niż pensja 3.000 zł brutto. Wyjaśniając kwestie wskazywanych rozbieżności podał, że chcąc zmotywować wnioskodawczynię do dokładnej pracy, mówił jej że przetłumaczony przez nią tekst da do sprawdzenia innemu tłumaczowi, czego nigdy nie uczynił, nie widząc takiej potrzeby. Wynagrodzenie będącej przed emeryturą osoby starszej, U. D. było wystarczające i adekwatne do powierzonych jej obowiązków. J. G. podał, że zatrudnienie wnioskodawczyni jest częścią planu importu sprzętu gastronomicznego z krajów UE, że nie zatrudnił na jej miejsce innej osoby ze względu na decyzję o przesunięciu tego

przedsięwzięcia w czasie. Wskazywane przez organ rentowy zadłużenie płatnik składek tłumaczy świadczeniem usługi żywienia 12.000 osób na Światowych Dniach Młodzieży w Krakowie o wartości kilkuset tysięcy złotych.

M. K. (1) wniosła o uchylenie decyzji i stwierdzenie jej podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 19 kwietnia 2017 r. Podała, iż między innymi zajmowała się prowadzeniem spraw przedsiębiorstwa oraz działalnością handlową, przygotowując plany działalności firmy, wyszukiwała podmioty gospodarcze), opracowywała bazę danych potencjalnych kontrahentów z którymi nawiązywała kontakt telefoniczny bądź mailowy, a następnie osobisty.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o ich oddalenie i zasądzenie od wnioskodawców kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, uzasadniając swoje stanowisko tak jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek J. G. prowadzi od 2011r. działalność, której przedmiot stanowi wyposażenie gastronomii (projekty technologiczne, wyposażenie w sprzęt i urządzenia do gastronomii). Dane wynikające z rocznej statystyki księgi dla lat 2016-2017 wskazują, że poza nielicznymi wyjątkami (sierpień i wrzesień 2016 r. oraz w niewielkim zakresie styczeń 2017 r.) w tym okresie koszty przewyższały przychód i systematycznie miesięczny dochód był ujemny. Na dzień 28 listopada 2017 r. zobowiązania płatnika składek wobec kontrahentów wynosiły 100.000 zł, zaś jego zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne wynosiło około 50.000 zł. J. G. zatrudnia:

- w charakterze pracownika biurowego U. D.,

- Ł. B., do 30 czerwca 2017 r. handlowca i od 01 lipca 2017 r. dyrektora handlowego, wykonującego obowiązki w W. i ostatnio w N.,

- J. P..

Wynagrodzenie miesięczne J. P. wynosiło początkowo 1.675,13 zł brutto i od 01 maja 2017 r. 2.000 zł. W tym czasie wynagrodzenia ustalone na kwoty po 2.000 zł brutto mieli U. D. i Ł. B., którego wynagrodzenie od 01 lipca 2017 r. podwyższono do kwoty po 3.000 zł miesięcznie.

D o w ó d: w aktach ubezpieczeniowych: wyjaśnienia wnioskodawcy, k. 85- 89,

roczna statystyka księgi dla 2016 i 2017 r., k. 39-41,

listy płac, k. 43-77,

kserokopie: umowy o pracę, k. 107 i 115,

zakresy obowiązków, k. 109, 113 i 117,

porozumienie, k. 111.

W dniu 14 kwietnia 2017 r. w ramach badań profilaktycznych lekarz nie stwierdził przeciwwskazań ur. (...) M. K. (1) do pracy na stanowisku pracownika biurowego w PHU (...)J. G.. W dniu 19 kwietnia 2017 r. M. M. i J. G. przeprowadzili z udziałem wnioskodawczyni instruktaże szkolenia ogólnego bhp i stanowiskowego na stanowisku pracownik biurowy. Następnie, w dniu 18 kwietnia 2017 r. pracodawca J. G. podpisał z jego siostrzenicą M. K. (1) umowę o pracę na stanowisku pracownika biurowego z ustalonym na kwotę 3.000 zł brutto wynagrodzeniem miesięcznym. Zawierając tę

umowę płatnik składek miał pełną wiedzę co do tego, że jest ona w ciąży. Wnioskodawczyni w 2016 r. ukończyła II Liceum Ogólnokształcące w L. i uzyskała świadectwo dojrzałości w dniu 05 lipca 2016 r.

Poza świadectwem dojrzałości znajomości języka angielskiego M. K. (1) nie udokumentowała w inny przyjęty w dzisiejszych czasach sposób, np. certyfikatem określającym poziom opanowania języka. Nie ukończyła żadnego kursu z języka obcego. Wnioskodawczyni uzyskała wynik egzaminu maturalnego z języka angielskiego na poziomie podstawowym 82% punktów a na poziomie rozszerzonym 40% punktów. Znacznie gorszy wynik osiągnęła w części pisemnej egzaminu na poziomie rozszerzonym z języka niemieckiego, uzyskując 28% punktów.

M. K. (1) był niezdolna do pracy nieprzerwanie od 30 maja 2017 r. do dnia porodu.

D o w ó d: w aktach ubezpieczeniowych:

wyjaśnienia - płatnika składek. k. 85-90 oraz w aktach sądowych, k. 17v.,

- M. K. (1), k. 97-101 oraz w aktach sądowych k. 17v.,

orzeczenie lekarskie, k. 15,

karta szkolenia wstępnego, k. 22,

umowa o pracę, k 28,

kwestionariusz osobowy, k. 17,

świadectwo dojrzałości, k. 9,

listy obecności, k. 35-37.

Decyzją z dnia 10 stycznia 2018 r., nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że M. K. (1) jako pracownik u płatnika składek PHU (...) J. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od 19 kwietnia 2017 r.

(o k o l i c z n o ś ć n i e s p o r n a)

Wnioskodawczyni w dniu (...) urodziła syna. Z powodu ciąży w marcu, kwietniu 2017 r. przerwała studia.

(o k o l i c z n o ś ć n i e s p o r n a; vide pismo wnioskodawczyni z 13 listopada 2017 r., k. 3 akt ubezpieczeniowych, a także wyjaśnienia M. K. (1), k. 17v.).

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 963 z późn. zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Z mocy art. 13 pkt 1 tej ustawy obowiązek ubezpieczeń społecznych pracownika istnieje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Kwestią sporną między stronami postępowania było ustalenie, czy w okresie od 19 kwietnia 2017 r. M. K. (1) jako pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u prowadzącego działalność gospodarczą płatnika składek, J. G..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził bowiem, że umowa o pracę, na podstawie której M. K. (1) została zatrudniona przez płatnika składek jest czynnością prawną pozorną, gdyż została zawarta jedynie w celu uzyskania

tytułu do ubezpieczeń społecznych, umożliwiającą uzyskanie korzyści związanej z wypłatą zasiłków chorobowego i macierzyńskiego.

Wnioskodawczyni i płatnik składek zakwestionowali natomiast decyzję organu rentowego wskazując, że umowa o pracę jaką zawarli w rzeczywistości była realizowana.

Po przeanalizowaniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że przedmiotowa umowa o pracę została prawidłowo zakwalifikowana przez organ rentowy jako czynność prawna pozorna i w konsekwencji nieważna. Wnioskodawcy w toku postępowania nie udowodnili, by na podstawie tej umowy faktycznie doszło do świadczenia pracy przez M. K. (1) pracy na rzecz płatnika w reżimie zatrudnienia pracowniczego.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że o tym czy strony nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające jedynie z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku, II UK 204/09, LEX nr 590241). Pozorność umowy o pracę wynikająca z art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pomimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dn. 28.04.2016 r., I UK 156/15. Legalis nr 1460802). W razie ustalenia, że stosunek pracy nie jest realizowany pomimo zawarcia umowy o pracę, nie następuje zatrudnienie pracownika, a zgłoszenie do ubezpieczenia ma z tej przyczyny charakter fikcyjny. Dochodzi bowiem do zgłoszenia do ubezpieczenia osoby, która nie posiada statusu pracownika i nie może być uznana za podmiot tego ubezpieczenia. Stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał lub nie był realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet w sytuacji, gdy jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. W sytuacji, gdy strony w rzeczywistości nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę, w szczególności nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, zaś jedynym celem umowy było umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna w myśl art. 83 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462). Samo podpisanie umowy o pracę nie jest zatem wystarczające do zaistnienia stosunku prawnego z zakresu ubezpieczeń społecznych. Trafnie powołując się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. (II UK 430/05) i 18 stycznia 2007 r. (II UK 110/06) organ rentowy argumentuje, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Po analizie materiału dowodowego zebranego w sprawie, Sąd doszedł do przekonania, że w spornym okresie objętym zaskarżoną decyzją M. K. (1) nie była faktycznie pracownikiem J. G. i że szczególnie faktycznie nie świadczyła na jego rzecz pracy. Brak bowiem w sprawie miarodajnych dowodów potwierdzających rzeczywiste świadczenie przez odwołującą pracy w rozumieniu art. 22 k.p. W szczególności wyjaśnienia wnioskodawczyni utwierdzają w takim przekonaniu. Odwołująca się nie była bowiem w stanie podać jakiegokolwiek przejawu rzeczywistego realizowania któregokolwiek z obowiązków pracowniczych. Podała, iż po przyjeździe do pracy siadała za biurkiem, sprawdzała maile, robiła płatnikowi składek kawę, płatnik składek udzielał jej informacji o prowadzonej działalności. Wcześniej w odwołaniu podała, iż między innymi zajmowała się prowadzeniem spraw przedsiębiorstwa, nie wykazując w czym się to wyrażało, jak również działalnością handlową, podczas gdy treść jej wyjaśnień tej okoliczności nie potwierdza, przygotowywała plany działalności firmy, nie podając ile takich planów przygotowała, jak one wyglądały, jakich przedsięwzięć dotyczyły i szczególnie planów takich odwołujący się nie złożyli. Wnioskodawczyni podała również w odwołaniu, że wyszukiwała podmioty gospodarcze ale nie wskazała ile tych podmiotów wyszukała, jakie konkretnie

były to podmioty. Z jej odwołania wynika również, że opracowywała także bazę danych potencjalnych kontrahentów z którymi nawiązywała kontakt telefoniczny bądź mailowy, a następnie osobisty. Żadnego z wymienionych wyżej przejawów aktywności zawodowej nie tylko odwołujący się nie wykazali ale także przesłuchana w charakterze strony M. K. (1) o nich nawet nie wspomniała. Na podstawie doświadczenia życiowego należy stwierdzić, że gdyby istotnie wymienione w odwołaniu czynności rzeczywiście wnioskodawczyni wykonywała, to składając wyjaśnienia na rozprawie podałaby związane z nimi okoliczności. Zebrany w sprawie materiał nie pozostawia w przekonaniu Sądu wątpliwości, że poza tylko zachowaniem wymagań formalnych związanych z zawarciem umowy o pracę, odwołująca się nie realizowała wynikających z tej umowy obowiązków i tym samym realnie nie podjęła formalnie tylko zawartej umowy o pracę.

W okolicznościach sprawy należy zwrócić uwagę także na niektóre ustalone w sprawie istotne fakty. Na wstępie zwraca uwagę to, że J. G. działalność gospodarczą prowadzi już od 7 lat. Na zatrudnienie pracownika z wątpliwą w przekonaniu Sądu biegłą w mowie i piśmie znajomością języka angielskiego na stanowisku pracownika biurowego zdecydował się wówczas, gdy ze względu na stan ciąży praca jego siostrzenicy, w najbliższej, co najmniej kilkumiesięcznej perspektywie była wysoce wątpliwa. Na tę okoliczność płatnik składek jednak nie zważał i pomimo prowadzonej rekrutacji, zdecydował się na zatrudnienie siostrzenicy. Z jednej strony ciąża była bezpośrednią przyczyną przerwania studiów, ale jednocześnie nie była dla M. K. (1) przeszkodą w podjęciu także z natury absorbującej przecież pracy. Tworząc nowe stanowisko kluczowe dla J. G. znaczenie miała biegła znajomość języka angielskiego. Tymczasem w świetle zebranego materiału takiej biegłej znajomości tego języka wnioskodawczyni w przekonaniu Sądu nie posiada. Poza świadectwem dojrzałości znajomości języka nie udokumentowała w inny przyjęty w dzisiejszych czasach sposób, np. certyfikatem określającym poziom opanowania języka. Samo tylko świadectwo dojrzałości nie jest miarodajnym dowodem biegłej znajomości języka obcego w mowie i w piśmie. Poza tym rzeczywisty wynik egzaminu maturalnego z języka angielskiego zarówno na poziomie podstawowym (82%) jak i rozszerzonym (40%) z całą pewnością nie dowodzi oczekiwanej przez płatnika składek biegłej znajomości języka. W przekonaniu Sądu złudzeń co do rzeczywistego poziomu znajomości języka angielskiego M. K. (1) płatnik składek mieć nie mógł. Uświadomienie wynikających z powyższych rozważań okoliczności w toku racjonalnego rozumowania prowadzi do wniosku, że rzeczywistą przyczyną nawiązania przez odwołujących się stosunku pracy była ciąża M. K. (1), nie zaś realna potrzeba zatrudnienia pracownika z biegłą znajomością języka obcego i to jeszcze na nowo utworzonym stanowisku. Poza jedynie deklarowaną potrzebą nagłego utworzenia - wówczas gdy pilnie zatrudniona siostrzenica była w ciąży - po upływie 7 lat prowadzenia działalności gospodarczej nowego stanowiska, płatnik składek nie wykazał jakichkolwiek obiektywnych okoliczności potrzebę tę uprawdopodobniających. Ewidentna zbieżność czasowa utworzenia nowego stanowiska i zatrudnienia na nim nieposiadającej biegłej znajomości języka angielskiego wnioskodawczyni przez będącego jej wujem płatnika składek, z jej ciążą nie były w przekonaniu Sądu dziełem przypadku. Zawarcie przez nich umowy o pracę nie było wynikiem realnej potrzeby utworzenia nowego stanowiska pracy i taka ocena znajduje oparcie w zebranych materiale dowodowym. Brak jest na tę okoliczność w sprawie jakichkolwiek, szczególnie wiarygodnych dowodów.

Utworzenie nowego stanowiska nie było ze względu także na sytuację finansową działalności gospodarczej, która za cały dokumentowany okres, czyli lata 2016 i część roku 2017 r. systematycznie przynosiła stratę i skutkiem tego zadłużenie pogłębiały dodatkowo jeszcze zaległości z tytułu nieuregulowanych składek na ubezpieczenia społeczne, działaniem racjonalnym i ekonomicznie uzasadnionym. Jest to kolejna istotna przesłanka wskazująca na pozorność zawartej umowy o pracę. Nieprzypadkowo zatem brak jest w sprawie jakichkolwiek materialnych dowodów na świadczenie przez M. K. (1) pracy. Nie posiadając odpowiednich kwalifikacji, nie była w stanie realizować podstawowego obowiązku w zakresie tłumaczenia tekstu obcego na język polski. Poza tym odwołujący się nie wykazali realnej potrzeby tłumaczeń. Słuchany w postępowaniu przed organem rentowym płatnik składek zobowiązał się przedstawić e-mailem teksty tłumaczone przez wnioskodawczynię i jakiegokolwiek tłumaczenia jednak nie złożył.

Uwzględniając wynikające z zebranego materiału fakty i powyższe rozważania Sąd podziela uzasadnione wnioski organu rentowego jakie wynikają z uzasadnienia odpowiedzi na odwołania. Trafnie bowiem w przekonaniu Sądu organ

rentowy stwierdził, że strony nie przedstawiły dowodów rzeczywistego wykonywania przez wnioskodawczynię pracy i że wiele okoliczności wskazuje na pozorność zatrudnienia M. K. (1), w tym:

- brak odpowiednich kwalifikacji do zajmowania stanowiska pracy, którego istota wymagała biegłej znajomości w mowie i piśmie szczególnie języka angielskiego.
- korzystanie przez wnioskodawczynię z długotrwałego zwolnienia lekarskiego tuż po zawarciu umowy o pracę,
- zupełny brak realnych, materialnych efektów jej pracy,
- nieracjonalne obciążenie finansów przedsiębiorstwa gospodarczego kosztami zatrudnienia pracownika w sytuacji jego istotnego zadłużenia, zarówno wobec ZUS i jak i kontrahentów,
- fakt, że ani wcześniej, ani później płatnik składek nie zatrudniał pracownika na stanowisku wymagającym biegłej znajomości języka obcego.

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołania, uznając, że zaskarżona decyzja była prawidłowa.