

Sygnatura akt VI U 476/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2020 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Tomasz Korzeń

Protokolant asystent sędziego Karolina Półtorak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 04 listopada 2020 roku

sprawy z odwołania B. Ć. (1)

od decyzji z dnia 1 lipca 2020 roku, znak: (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu

I. oddala odwołanie,

II. zasądza od B. Ć. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Tomasz Korzeń

VI U 476/20

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 1.07.2020 roku, znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że B. Ć. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 9.12.2019 roku, jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. w K..

B. Ć. (1) odwołała się od tej decyzji. Wniosła o zmianę decyzji i ustalenie, że od dnia 9.12.2019 roku ubezpieczona polegała ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. w K.. W uzasadnieniu wskazała, że polecenia ustne wydawał jej prezes K. Z.. O efekcie wykonania poleceń, niemożności ich wykonania lub zmianie skarżąca rozmawiała z prezesem. Nikt nie miałby czasu redagować jakiegось zestawienia co udało mi się zrobić, lub nie udało. Przepisy prawa nie nakładają na pracodawców prywatnych obowiązku sporządzania listy obecności w formie pisemnej ani ustnej. Pracodawca ustnie na początku zatrudnienia wskazał ubezpieczonej zakres jej obowiązków. Jakieś korporacyjne, biurokratyczne formy nie miały i nie musiały mieć miejsca. Płatnik składek jest zbyt małym pracodawcą bym musiał wobec skarżącej redagować jakieś szczególne formy na piśmie czy elektronicznie (polecenia). Pracodawca stosował wobec skarżącej polecenia ustne, stosowane w Polsce od setek lat. Skarżąca podała, że świadczyła pracę zgodnie z zawartą umową o pracę, zaś pozwany winien był ustalić tylko czy praca była świadczona, a nie jaki był cel świadczenia pracy. Ustalenie celu świadczenia pracy to za mało aby pozbawić odwołującą uprawnień z tytułu ubezpieczeń społecznych tylko dlatego, że cel ten nie podoba się pozwanemu.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów postępowania. Podał, że ubezpieczona nie przedstawiła żadnych dowodów na wykonywanie pracy na rzecz płatnika składek.

Płatnik składek K. Z. poparł stanowisko ubezpieczonej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. Ć. (1) (z domu P.) urodziła się (...). Ma wykształcenie wyższe. W 2007 roku ukończyła studia licencjackie na kierunku: rachunkowość i zarządzanie finansami, zaś w 2009 roku ukończyła studia magisterskie na kierunku: finanse i rachunkowość. W 2011 roku ukończyła studia podyplomowe w zakresie zarządzania w administracji publicznej. Ubezpieczona posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Dotychczas skarżąca pracowała: od 9.08.2011 roku do 31.10.2014 roku - w Zakładzie Gospodarki Mieszkaniowej w G., jako administrator budynków mieszkalnych.

Od 2014 roku ubezpieczona jest zatrudniona w pełnym wymiarze godzin pracy w Przedsiębiorstwie (...) w G., jako księgowa. Dla osób posiadających stopień niepełnosprawności umiarkowany lub znaczny) pracodawca wprowadził czas pracy:

- I zmiana od godz. 7:30 do godz. 14:30;

- II zmiana od godz. 15:00 do godz. 22:00.

W związku z urodzeniem dziecka w dniu 15.11.2017 roku ubezpieczona przebywała na urlopie macierzyńskim do dnia 3.04.2018 roku. W dniu 24.10.2019 roku ubezpieczona wniosła o urlop wychowawczy na córkę, od dnia 2.10.2019 roku na kolejne 36 miesięcy. Jednocześnie oświadczyła, że po zakończeniu urlopu wychowawczego będzie wnosić o rozwiązanie umowy o pracę z Przedsiębiorstwem (...). Pracodawca wyraził zgodę na urlop wychowawczy od dnia 2.10.2019 roku oraz na rozwiązanie stosunku pracy po zakończeniu tego urlopu.

Ubezpieczona i płatnik składek w dniu 9.12.2019 roku podpisali umowę o pracę: na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin pracy, na stanowisko przedstawiciela handlowego, z wynagrodzeniem 4 129,95 zł brutto miesięcznie. Ubezpieczona przeszła szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Od dnia 9.12.2019 roku pracodawca miał obserwować skarżącą jak pracuje, wydawać jej ustne polecenia. Ubezpieczona miała zapoznać się z profilem firmy, uporządkować dokumentację i raporty poprzednich pracowników, rozpoznać rynek i konkurencję, pozyskać klientów indywidualnych, sprzedawać bezpośrednio w sklepie i w terenie. Miała pracować codziennie od godz. 8:00 do 16:00 lub od 10:00 do 18:00.

W dniu 15.12.2019 roku ubezpieczona zgłosiła się na badania do lekarza ginekologa. Została jej założona karta ciąży (ostatnia miesięczka 2.11.2019 roku). Jako miejsce pracy do karty ciąży wpisano: (...) Podczas badania USG w dniu 29.01.2020 roku lekarz stwierdził 12 tydzień ciąży.

Od dnia 26.02.2020 roku ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z chorobą w czasie ciąży. Za okres od 26.02.2020 roku do 29.03.2020 roku płatnik składek wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, zaś od dnia 30.03.2020 roku złożył wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

dowód: dokumenty w aktach ZUS: zaświadczenie k. 4-7, lista obecności k. 14, 20, 22, karta szkolenia k. 15, przelewy k. 16-18, umowa o pracę k. 19, lista płac k. 21, 23, świadectwo k. 25, dyplomy k. 26-27, decyzja k. 31-34; zeznania ubezpieczonej B. Ć. (1) k. 23-23v, 56, zeznania płatnika składek K. Z. k. 23v-24, zeznania świadka H. C. k. 24, dokumentacja medyczna ubezpieczonej k. 29-36, zeznania świadka J. M. (1) k. 55, dokumenty w aktach osobowych

ubezpieczonej z Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. stanowiące załącznik do akt sprawy; dokumenty w aktach osobowych ubezpieczonej ze spółki (...) stanowiące załącznik do akt sprawy.

Płatnik składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. przy ul. (...) został wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 3.02.2016 roku pod numerem KRS (...). W zarządzie spółki jest K. Z., zaś wspólnikami spółki są: D. Z. i M. Z.. Przedmiot działalności spółki to m.in. produkcja nawozów, pestycydów, sprzedaż detaliczna kwiatów, roślin, nasion, żywych zwierząt, magazynowanie i przechowywanie pozostałych towarów, wynajem i dzierżawa samochodów osobowych i furgonetek.

Na dzień wydania spornej decyzji płatnik składek zgłaszał do ubezpieczeń społecznych dwóch pracowników (w tym ubezpieczoną).

Przez cały okres działalności płatnik zatrudniał pracowników:

1/ K. P. – od dnia 22.10.2018 roku, na czas nieokreślony, jako magazynier (wykształcenie podstawowe), z minimalnym wynagrodzeniem za pracę;

2/ B. Ć. (1) – od dnia 9.12.2019 roku, na czas nieokreślony, jako przedstawiciel handlowy (wykształcenie wyższe), z wynagrodzeniem 4 129,95 zł brutto miesięcznie;

3/ D. K. – od 4.06.2020 roku do 30.06.2020 roku, jako kierowca/magazynier, z minimalnym wynagrodzeniem za prace;

4/ J. M. (2) – od 7.02.2019 roku do 6.05.2019 roku, jako kierownik do spraw marketingu (wykształcenie średnie), z wynagrodzeniem 3 000,00 zł netto miesięcznie;

5/ M. P. – od 6.03.2019 roku do 29.02.2020 roku, jako dyrektor handlu zagranicznego, z wynagrodzeniem 7 612,00 zł netto miesięcznie;

6/ J. R. – od 1.03.2019 roku do 31.08.2019 roku, jako sprzedawca;

7/ M. Z. – od 5.01.2015 roku do 25.06.2018 roku, jako kierownik do spraw strategii i planowania;

8/ W. W. – od 1.11.2017 roku do 30.12.2017 roku, jako dyrektor handlowy;

9/ O. P. – od 4.03.2016 roku do 17.01.2018 roku, jako magazynier.

Spółka (...) i mąż ubezpieczonej - P. Ć. były ze sobą powiązane osobowo. Około 7 lat temu mąż ubezpieczonej był wspólnikiem w spółce (...) (wcześniej (...) W.), lecz swoje udziały w spółce sprzedał obecnemu wspólnikowi K. Z..

Przed podpisaniem spornej umowy o pracę mąż ubezpieczonej oraz ubezpieczona znali K. Z..

dowód: dokumenty w aktach ZUS: wydruk z KRS k. 2, 8; zeznania ubezpieczonej B. Ć. (1) k. 23-23v, 56, zeznania płatnika składek K. Z. k. 23v-24, dokumenty w aktach osobowych ubezpieczonej z Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. stanowiące załącznik do akt sprawy; dokumenty w aktach osobowych ubezpieczonej ze spółki (...) stanowiące załącznik do akt sprawy oraz pozostałych pracowników płatnika składek: K. P., D. K., J. M. (2), M. P., J. R., M. Z., W. W. i O. P. stanowiące załącznik do akt sprawy.

Sąd zważył co następuje:

Odwołanie podlegało oddaleniu.

Decydujące w niniejszej sprawie było ustalenie, czy B. C. podlegała jako pracownik płatnika składek (...) Spółka z o.o. w K. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 9.12.2019 roku.

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2020.266; dalej jako ustawa systemowa) - obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Strony umowy mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednakże zasada swobody umów doznaje w pewnych sytuacjach ograniczeń, w której to zawarcie postanowień umownych prowadzi do naruszenia prawa, obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, czy wreszcie do naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Oczywistym jest, że treść lub cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku), ustawie, ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ K.c. w zw. z art. 300 K.p.).

Zdaniem pozwanego ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych wyłącznie w celu uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Brak natomiast jakichkolwiek dowodów na wykonywanie przez nią pracy. Natomiast skarżąca podnosiła, że od dnia 9.12.2019 roku świadczyła pracę na rzecz płatnika składek, lecz z uwagi na krótki okres od zatrudnienia do przejścia na długotrwałe zwolnienie lekarskie, nie wykonywała jeszcze wszystkich obowiązków jako przedstawiciel handlowy bowiem dopiero wdrażała się w tą pracę. Pracodawca prywatny nie ma obowiązku wydawać pracownikowi zakresu obowiązków na piśmie. Wszystkie polecenia służbowej pracodawcy do skarżącej były wydawane ustnie.

Dla powstania stosunku pracy nie wystarcza samo zawarcie na piśmie umowy o treści odpowiadającej wymaganiom art. 29 K.p., założenie dokumentacji pracowniczej i wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia oraz formalna legalizacja umowy przed organem rentowym czy urzędem skarbowym przez złożenie deklaracji zgłoszeniowej do ubezpieczeń społecznych i deklaracji podatkowej, ale niezbędnej jest wykazanie, że stosunek taki, o cechach określonych w art. 22 § 1 K.p., faktycznie został nawiązany i był realizowany przez strony. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Powstanie, zaś stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego/legalnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć.

Zgodnie z art. 83 K.c. czynność prawna pozorna to czynność, w której muszą wystąpić łącznie trzy elementy: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14.03.2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527). W ocenie Sądu, w sprawie niniejszej możemy mówić o tak rozumianej pozorności albowiem brak jest jakichkolwiek dowodów na potwierdzenie, że podpisanie umowy o pracę skutkowało powstaniem stosunku pracy. Materiał dowodowy oceniony przez pryzmat zasad logiki i doświadczenia wskazuje, iż strony podpisując umowy o pracę na czas określony do dnia 1.07.2020 roku dążyły w rzeczywistości jedynie do stworzenia pozorów powstania między nimi stosunku pracy, tak aby ustalenie wysokiej podstawy wymiaru składek K. D. miało jej zagwarantować wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego po urodzeniu dziecka. Niewątpliwie w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, zawarcie umowy o pracę i nieznajdujące usprawiedliwienia zadeklarowanie wysokiej podstawy wymiaru składek w sytuacji gdy osoba zgłaszana do ubezpieczeń wie, że w krótkim czasie będzie potrzebować świadczeń z ubezpieczenia społecznego było w rzeczywistości wykreowaniem pozornego tytułu ubezpieczeń (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20.11.2018 roku, III UK 32/18, Lex 1846896).

Jako podstawowe cechy stosunku pracy doktryna i orzecznictwo podaje osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie i ryzyko pracodawcy. O ile takie cechy jak odpłatność czy osobiste świadczenie pracy mogą być także charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych to podporządkowanie pracownika czy też podleganie kierownictwu ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20.03.1965 roku, III PU 28/64, OSNCP Nr 9/1965, poz. 157). Dla stwierdzenia, że ta cecha występuje w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27.2.1979 roku, II URN 19/79, Nowe Prawo Nr 6/1981, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11.04.1997 roku, I PKN 89/97, OSNAPiUS Nr 2/1998, poz. 35); oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22.12.1998 roku, I PKN 517/98, OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138). Należy wskazać, że orzecznictwo dopuszcza w stosunkach pracy świadczenie pracy w ramach tzw. podporządkowania autonomicznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.09.1997 roku, I PKN 277/99, OSNAPiUS Nr 1/2001, poz. 18) według którego podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.12.2016 roku (II UK 517/15, Legalis 1549950) stwierdził, że na podporządkowanie składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.02.2016 r., II PK 352/14, Legalis1421837).

W celu ustalenia czy i jaka umowa łączyła ubezpieczoną i płatnika składek Sąd dopuścił dowód z zeznań świadków: H. C. i J. M. (1), a także zeznań ubezpieczonej i płatnika składek oraz dokonał analizy dokumentacji zawartej w aktach sprawy i aktach organu rentowego. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie potwierdziła aby strony łączył stosunek pracy. Poza listami obecności, umową o pracę i kartą szkolenia z zakresu BHP, brak jakichkolwiek dokumentów świadczących o wykonywaniu przez skarżącą pracy na rzecz płatnika składek. Nie wiadomo jaki był w istocie zakres obowiązków skarżącej, bowiem ubezpieczona nigdy nie otrzymała takiego zakresu obowiązków. Nie wiadomo, ile trwać miało jej wdrażanie się do pracy jako przedstawiciel handlowy. Ubezpieczona ma wykształcenie wyższe w zakresie zarządzania, finansów i rachunkowości a także wieloletnie doświadczenie zawodowe, wykonując dotychczas prace umysłowe. Nielogiczne są wyjaśnienia skarżącej i płatnika składek, że od 9.12.2019 roku do 26.02.2020 roku, a więc przez prawie trzy miesiące, ubezpieczona nie była w stanie pracować jako przedstawiciel handlowy, a dopiero się wdrażała do tej pracy. W istocie przez ten okres, jak podała sama skarżąca, obsługiwała około 10 klientów. Nie pozyskała żadnego klienta bowiem wdrażała się. Nie wiadomo więc co w istocie miała robić ubezpieczona przez okres prawie trzech miesięcy, biorąc pod uwagę, że została zatrudniona w pełnym wymiarze godzin pracy. W zasadzie, jak wynika z jej zeznań, w tym okresie obsługiwała 10 klientów, otwierała bramę dostawcom, jak przyjeżdżał klient to miała mu proponować kawę lub herbatę. Te czynności z pewnością nie należą do obowiązków przedstawiciela handlowego. Sąd nie dał wiary zeznaniom skarżącej albowiem były one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W okresie od 9.12.2019 roku do 26.02.2020 roku w sklepie był zatrudniony K. P. i to on obsługiwał klientów sklepu. Potwierdził to zresztą świadek J. M. (1), który pod koniec 2019 roku przyjechał do sklepu płatnika składek i spotkał tam ubezpieczoną (jeden raz), która udzieliła mu informacji na temat oferowanych w sklepie kamieni, lecz ostatecznie świadek oczekiwał na przyjście „pracownika” (mężczyzny) i to z nim świadek ustalił kwestie zakupu drenażu. Drugi świadek H. C. również spotkała ubezpieczoną w sklepie ogrodowym płatnika składek w K. – jeden raz (w styczniu 2020 roku). Wówczas, jak zeznał świadek, ubezpieczona siedziała przy komputerze zaś inna osoba (mężczyzna) ją obsługiwał, pokazywał kamienie. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: J. M. (1) i H. C. albowiem są one logiczne i spójne. Świadcowie są osobami obcymi dla ubezpieczonej a w toku postępowania nie ujawniły się żadne okoliczności, które podważyłyby wiarygodność zeznań tych świadków.

Niemniej jednak z zeznań tych świadków nie sposób wywnioskować, że skarżąca w spornym okresie pracowała stale, w pełnym wymiarze godzin pracy, u płatnika składek. Co więcej, zeznania świadków potwierdzają, wbrew stanowisku ubezpieczonej, że to inna osoba (mężczyzna) obsługiwał klientów, a nie skarżąca. Nie jest więc prawdą, że w okresie wdrażania się do pracy ubezpieczona obsługiwała klientów. To zaś, że skarżąca siedziała przy biurku w czasie jednorazowej obecności świadków w sklepie, nie stanowi dowodu ani na wykonywanie pracy w pełnym wymiarze godzin pracy, ani na wykonywanie pracy zgodnej z zawartą umową o pracę czyli jako przedstawiciel handlowy. Z kolei płatnik składek K. Z. w toku swoich zeznań w istocie wskazywał jedynie na to co miała wykonywać ubezpieczona, nie zaś na to co wykonywała. Sąd nie dał wiary zeznaniom K. Z. ani co do okoliczności wykonywania pracy w spornym okresie przez ubezpieczoną ani co do okoliczności przypadkowego zatrudnienia skarżącej (tj. dzięki ogłoszeniu na portalu internetowym www.pracuj.pl). Po pierwsze, brak dowodu, że w okresie zatrudnienia skarżącej płatnik składek w ogóle poszukiwał pracownika na stanowisko przedstawiciela handlowego (np. wydruk ze strony internetowej www.pracuj.pl). Po drugie, płatnik składek już wówczas zatrudniał jednego pracownika, który zajmował się handlem (M. P. zatrudniony jako dyrektor do spraw handlu zagranicznego od 6.03.2019 roku do 29.02.2020 roku) i nie wykazał potrzeby zatrudnienia kolejnego pracownika na stanowisko handlowca. Po trzecie, K. Z. jest znajomym ubezpieczonej i jej męża, co potwierdziła sama ubezpieczona w toku zeznań. Mąż ubezpieczonej P. Ć. i spółka (...) kilka lat temu byli ze sobą powiązani osobowo (mąż ubezpieczonej był współnikiem tej spółki lecz sprzedał udziały K. Z.). Przed podpisaniem spornej umowy o pracę mąż ubezpieczonej oraz ubezpieczona znali K. Z.. Sąd nie dał więc wiary ani ubezpieczonej ani płatnikowi składek co do przypadkowego zatrudnienia skarżącej (tj. w wyniku powzięcia informacji na temat oferty pracy na stronie internetowej www.pracuj.pl). Skoro nikt nie został zatrudniony na miejsce ubezpieczonej, to nie było w istocie potrzeby jej zatrudnienia. Wszystkie jej rzekome obowiązki pracownicze przejął K. Z..

Praca przedstawiciela handlowego z reguły sprowadza się do pozyskiwania nowych klientów, utrzymania dobrych stosunków z dotychczasowymi klientami, tak na żywo jak i drogą telefoniczną czy internetową (przygotowywanie ofert, rozsyłanie ich do klientów). I takie obowiązki miała wykonywać ubezpieczona, na co wskazywał płatnik składek, lecz przez okres prawie 3 miesięcy zatrudnienia nie pozyskała żadnego klienta, nie przygotowała żadnych ofert sprzedaży. Logicznym jest, że osoba, która nigdy wcześniej nie pracowała jako przedstawiciel handlowy, w początkowym okresie zatrudnienia wymaga wdrożenia, lecz po pierwsze proces wdrożenia nie polega na tym, że pracownik wykonuje inne obowiązki niż wynikające z umowy o pracę (otwieranie bramy wjazdowej, parzenie kawy, przebywanie na terenie sklepu). Po drugie zaś całkowicie niezrozumiałe jest, że przez okres prawie 3 miesięcy skarżąca nie wykonała żadnej czynności związanej z pracą jako przedstawiciel handlowy. Listy obecności mogły zostać wytworzone w każdym czasie i z pewnością nie stanowią dowodu na wykonywanie przez skarżącą pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Biorąc pod uwagę, że ubezpieczona miała pracować w pełnym wymiarze godzin pracy (8 godzin dziennie), materiał dowodowy przedłożony przez odwołującą nie pozwala na ustalenie jakie prace, poza parzeniem kawy i otwieraniem bramy wjazdowej oraz siedzeniu przy komputerze w sklepie płatnika składek, w istocie wykonywała ubezpieczona w spornym okresie. Płatnik składek nie był w stanie podać jakie prace w spornym okresie wykonywała ubezpieczona podnosząc w toku swoich zeznań na czynności jakie miała (w przyszłości), a nie wykonywała skarżąca.

Można podzielić pogląd, że o tym czy i za ile zatrudnić pracownika decyduje samodzielnie przedsiębiorca, lecz brak jakiegokolwiek potrzeby zatrudnienia pracownika przemawia za fikcyjnością stosunku pracy ukształtowanego w takich okolicznościach – a tak było w niniejszej sprawie. Płatnik składek przed datą podpisania umowy o pracę z ubezpieczoną, jak i po przejściu przez nią na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku z chorobą czasie ciąży, nie zatrudniał żadnego pracownika na stanowisku jakie wskazano dla wnioskodawczyni.

Ubezpieczona w toku swoich zeznań podała, że podczas wizyty u lekarza ginekologa, że jest osobą zatrudnioną w spółce płatnika składek, tymczasem z dokumentacji medycznej (karta ciąży k. 29 i nast.) wynika, że miejscem pracy ubezpieczonej jest wyłącznie firma (...). Skarżąca nie była w stanie logicznie wyjaśnić tego wpisu w karcie ciąży.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że rzeczywistym zamiarem stron było jedynie stworzenie na zewnątrz wrażenia, że strony łączy umowa o pracę. Zawarcie przez strony umowy o pracę nie miało

jednak na celu rzeczywistej realizacji wynikającej z niej zobowiązań. Ubezpieczona przez prawie 3 miesiąca pracy nie wykonała żadnej czynności przedstawiciela handlowego. Jedynie dwukrotnie była widziana w sklepie płatnika jak siedziała przed komputerem. Obsługą klientów zajmował się zaś inny pracownik płatnika. Sam fakt spisania umowy i nazwania jej umową o pracę nie jest wystarczające do przyjęcia, że istotnie doszło do zawarcia ważnej umowy o pracę. Słuszne jest zatem twierdzenie organu rentowego, że umowa łącząca strony miała charakter pozorny.

Zgodnie z wyrażoną w art. 232 K.p.c. w zw. z art. 6 K.c. zasadą kontradyktoryjności, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Przepis art. 6 K.c. stanowi, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 232 § 1 zd. 1 K.p.c. stanowi natomiast odpowiednio, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd Najwyższy charakteryzując art. 232 K.p.c., stwierdził, że na sądzie rozpoznającym sprawę nie spoczywa powinność zarządzania dochodzeń mających na celu uzupełnienie i wyjaśnienie twierdzeń stron oraz poszukiwanie dowodów na ich udowodnienie. Do sądu nie należy przeprowadzanie z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 5-6, poz. 76).

Ubezpieczona nie przedłożyła żadnego dowodu uzasadniającego w sposób obiektywny przyczynę zawarcia z nią umowy o pracę. Nie wiadomo, jakimi kryteriami kierował się płatnik zawierając umowę o pracę ze skarżącą. Przed podpisaniem z nią umowy o pracę i po przejściu przez nią na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku w chorobą w czasie ciąży, płatnik nie zatrudnił żadnego innego pracownika na miejsce ubezpieczonej. Płatnik nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej. Gdyby bowiem stanowisko pracy stworzone dla ubezpieczonej było tak niezbędne jak podnosi płatnik, to niezwłocznie po jej odejściu na zwolnienie lekarskie, płatnik zatrudniłaby inną osobę w zastępstwie za skarżącą.

W świetle powyższych okoliczności, zatrudnienie ubezpieczonej stanowiło działania całkowicie nieracjonalne. Celem racjonalnego pracodawcy jest bowiem osiągnięcie zysku z działalności gospodarczej, dochodów finansowych, by mieć się z czego utrzymywać i żeby firma funkcjonowała i mogła się rozwijać. Pracodawca nie zatrudnia pracownika, aby dać mu formalną pracę, czyli źródło utrzymania i stworzyć mu ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje realna potrzeba gospodarcza pozyskania nowego pracownika, która przyniesie wymierny efekt gospodarczy dla firmy. Tymczasem ubezpieczona przez prawie trzy miesiące zatrudnienia nie wykonała żadnej czynności przedstawiciela handlowego: nie pozyskała żadnego klienta, nie przedstawiła nawet żadnej oferty potencjalnemu klientowi, co w świetle zasad logicznego rozumowania, nie znajduje żadnego uzasadnienia. To, że skarżąca miała wdrażać się do pracy jako przedstawiciel nie stanowi usprawiedliwienia do bierności i nie podejmowania żadnych czynności w tym zakresie.

Sąd uznał, że sporna umowa o pracę była pozorna. Pozorność polegała na tym, że strony sporządziły umowę wyłącznie w celu objęcia skarżącej ubezpieczeniem, a w konsekwencji zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Odwołująca ani płatnik nie wykazali, że zatrudnienie ubezpieczonej wynikało z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazali, by w spornym okresie faktycznie świadczyła ona pracę w ramach stosunku pracy.

W dniu 9.12.2019 roku ubezpieczona była już w ciąży, co wynika z dokumentacji medycznej skarżącej. Przepisy prawa pracy nie zakazują zatrudnienia kobiet w ciąży. Sam fakt ciąży ubezpieczonej nie był przyczyną, dla której Sąd odmówił uznania, iż pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem powstał stosunek pracy. Sąd w tej mierze zbadał rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy i w wyniku oceny materiału dowodowego ustalił, że ubezpieczona nie świadczyła pracy zgodnie ze spisaną umową o pracę. Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, umowa o pracę zawarta została nie w celu faktycznej realizacji wynikającego z treści stosunku pracy.

Zawarta umowa o pracę, listy obecności i karta szkolenia miały jedynie stworzyć pozory, że skarżącą i płatnika składek łączył stosunek pracy.

Umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, odnoszące się także do dziedziny ubezpieczeń społecznych. Kształtuje tam stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji, prowadzi do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych. Skutki te mają bardzo doniosłe znaczenie, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Stąd też ocena ważności umowy o pracę może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje przy tym znacznie mocniejsza, niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych (tak m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1.12.2015 roku, III AUa 2658/14).

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 K.p.c. w związku z powołanymi wyżej przepisami, orzekł jak w punkcie I wyroku.

Organ rentowy jest stroną wygrywającą spór, a zatem w myśl art. 98 K.p.c. należy mu się zwrot kosztów procesu, o czym Sąd orzekł w punkcie III wyroku. Na koszty te składają się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180,00 zł, których wysokość ustalono w oparciu o § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

Tomasz Korzeń