

Sygn. akt VI U 1129/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Janusz Madej

Protokolant – st. sekr. sądowy Marzena Sobiecka

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2019 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołań: K. D. i P. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 14 lutego 2019 r. nr: (...)

w sprawie: K. D. i P. D.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

zmienia zaskarżoną decyzję, w ten sposób, iż stwierdza, że P. D. jako pracownik u płatnika składek KSIĘGARNIA (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 16 sierpnia 2018 roku do 31 października 2018 roku

Na oryginale właściwy podpis.

VI U 1129/19

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) r. z dnia 14 lutego 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że P. D. – jako pracownik u płatnika składek Księgarnia (...) – nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 15.08. 2018 r. do 31.10.2018 r. W uzasadnieniu tej decyzji organ rentowy wskazał, iż w myśl art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Płatnik składek K. D. dokonała zgłoszenia P. D. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 15 sierpnia 2018 r. do 31 października 2018 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jako pracownika. Z wymienionego tytułu

zidentyfikowano za ubezpieczonego imienne raporty miesięczne ZUS RCA z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości:

8/2018 r. – 0,00zł,

9/2018 r. – 2100zł,

10/2018 r. – 2100 zł.

Zgodnie z informacją będącą w posiadaniu Zakładu od 5 listopada 2018 r. P. D. złożył wniosek o zasiłek chorobowy. Wyniku przeprowadzonej u płatnika składek kontroli oraz na podstawie zebranego w jej trakcie materiału dowodowego Zakład ustalił, iż P. D. został zatrudniony przez K. D. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 15 sierpnia 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy, z wynagrodzeniem odpowiadającym minimalnemu wynagrodzeniu. Do zakresu obowiązków P. D. należała sprzedaż towarów. Jego zakres obowiązków nie został sporządzony na piśmie. K. D. jest matką P. D..

W ocenie organu rentowego dostarczone przez strony kserokopie dokumentów oraz oświadczeń nie pozwalają stwierdzić, że ubezpieczony faktycznie wykonywał zadania wynikające z zawartej umowy o pracę. Organ rentowy wskazywał na brak oświadczeń świadków potwierdzających wykonywanie pracy przez P. D., a płatnik składek oświadczył że nie zamierza mieszać np. klientów w tę sprawę. Zdaniem organu rentowego przedłożona dokumentacja ( kserokpie umowy o pracę, list płac, wniosków urlopowych, list obecności, kart szkolenia wstępnego b.h.p., świadectwa pracy, orzeczenia lekarskiego, oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z przepisami zakładowymi, zasadami b.h.p. i zakresem informacji objętych tajemnicą oraz oświadczeń płatnika składek i ubezpieczonego) stanowi jedynie materiał formalny dla uprawdopodobnienia wykonywania pracy. Jednocześnie organ rentowy podnosił, iż po ustaniu zatrudnienia P. D. płatnik składek zatrudnił innego pracownika, jednak pracownik ten pracował tylko jeden miesiąc i do chwili obecnej płatnik składek nie zatrudnił nikogo w miejsce P. D.. Zdaniem organu rentowego pozwala to odczytać, że jego zatrudnienie nie było czynnością niezbędną i nie istniała gospodarcza potrzeba zatrudnienia pracownika. Ponadto płatnik składek nie wywiązał się z obowiązku przekazania dokumentu zgłoszeniowego do Zakładu w ustawowym terminie, wpływ dokumentu ZUA nastąpił 18 września 2018 r., t.j. po miesiącu od daty objęcia ubezpieczeniem, wskazanej w tymże dokumencie. ZUS stoi w związku z powyższymi okolicznościami na stanowisku, że zawarcie umowy o pracę miało na celu korzystne dla P. D. uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w tym przypadku po ustaniu zatrudnienia, co bezpośrednio obciąża (...). Zatem ZUS uznał, iż praca nie była wykonywana, a zgłoszenie P. D. do ubezpieczeń społecznych było niezasadne.

W związku z powyższym brak dowodów świadczenia przez niego pracy, a także krótki okres zatrudnienia od 15 sierpnia 2018 r. do 31 października 2018 r. i rozpoczęcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego od 5 listopada 2018 r., świadczą – w ocenie organu rentowego – o pozorności stosunku pracy i chęci uzyskania zasiłku chorobowego z ZUS. Organ rentowy podkreślał przy tym, iż dla ustalenia że umowa nie jest pozorna nie wystarczy zgłoszenie do ubezpieczenia pracownika i opłacenia składek. Istotą zawarcia umowy dla pozorów jest wprowadzenie w błąd innych podmiotów ( ZUS) co do tego, że umowa została zawarta.

Z powyższych motywów organ rentowy orzekł jak w sentencji decyzji.

Odwołania od powyższej decyzji wnieśli płatnik składek K. D. i P. D., zarzucając iż decyzja ta mija się z prawdą i zaprzecza faktom. W ocenie odwołujących cała konstrukcja uzasadnienia zaskarżonej decyzji jest nielogiczna i opiera się na z góry przyjętej tezie, zgodnie z którą P. D. chciał wyłudzić nienależne świadczenia dzięki zatrudnieniu w firmie (...). Odwołujący się powodowie podnosili, iż P. D. nie potrzebował do pobierania zasiłku chorobowego zatrudnienia w firmie swojej matki K. D., bo gdyby chciał wyłudzić te świadczenia, to mógł pójść na chorobowe będąc zatrudniony w poprzednim miejscu pracy, w którym był zatrudniony do 14 sierpnia 2018 r. ( od 15 sierpnia 2018 r. podjął on zatrudnienie u K. D.). Jego choroba została stwierdzona 5 listopada 2018 r. Zdaniem powodów przeciwko argumentacji ZUS przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji przemawiał też fakt ustalenia w łączącej ich umowie o pracę wynagrodzenia za pracę na poziomie ustawowego minimalnego wynagrodzenia,

co przemawia przeciwko zamiarowi wyłudzenia dużego świadczenia. Ponadto powodowie uzasadniali potrzebę zatrudnienia dodatkowego pracownika (P. D.) sezonowością sprzedaży, podnosząc iż największa sprzedaż w księgarni powódki występuje właśnie w okresie od sierpnia do października, co wynika z zakupów artykułów szkolnych. Dodatkowo odwołujący wskazywali, iż w uzasadnieniu kwestionowanej przez nich decyzji organ rentowy błędnie twierdził, iż podstawa wymiaru składki w raporcie ZUS RCA za miesiąc sierpień 2018 r. wynosiła 0,00zł, co jest sprzeczne ze stanem faktycznym, gdyż w raporcie tym podana została kwota 1050,00 zł.

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wnosił o oddalenie odwołań i zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska procesowego powoływał on argumentację przedstawioną uprzednio w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, a ponadto wnosił o łączne rozpoznanie spraw z odwołań K. D. i P. D..

Zarządzeniem Przewodniczącego składu orzekającego z dnia 4 lipca 2019 r. sprawa z odwołania P. D. o sygn. akt VI U 1130/19 została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą niniejszą o sygn. akt 1129/19 z odwołania K. D..

Sąd Okręgowy ustalił i rozważył, co następuje:

W dniu 15 sierpnia 2018 r. K. D. (prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) K. D. w J.) i jej syn P. D. zawarli umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 2018 r., wskazując punkcie 6 umowy, iż dniem rozpoczęcia pracy jest dzień 16 sierpnia 2018 r. Na podstawie tej umowy P. D. został zatrudniony w księgarni położonej w J. przy ul. (...) na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2100 zł brutto. W treści umowy wskazano ponadto, iż praca ma charakter sezonowy.

Przed podjęciem tego zatrudnienia P. D. pracował na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jako sprzedawca w sklepie (...) w M., należącym do E. Spółki z .o.o. w M. w okresie od 15 lutego 2018 r. do 14 sierpnia 2018 r.

Zatrudnienie P. D. w księgarni należącej do jego matki uzasadnione było tym, iż rozpoczął się sezon zakupów związanych ze zbliżającym się początkiem roku szkolnego i zwiększoną sprzedażą artykułów szkolnych. Obok księgarni, w tym samym budynku i ze wspólnym wejściem, prowadzona była przez K. D. lodziarnia, w której zatrudniona była na stanowisku sprzedawcy lodów i gofrów, podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 maja 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r., D. B. (1). Pracownica ta od 25 lipca 2018 r. zachorowała i nie świadczyła pracy do końca obowiązywania umowy o pracę, a pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za 33 dni niezdolności do pracy. Także w związku z chorobą D. B. (1) powstała po stronie powódki K. D. potrzeba zatrudnienia dodatkowego pracownika. Od wiosny 2018 r. do 31 października 2018 r. w księgarni powódki odbywała staż na stanowisku sprzedawcy W. M., przyuczając się do zawodu sprzedawcy. Została ona skierowana do odbycia tego stażu przez Powiatowy Urząd Pracy w M., który wypłacał jej także wynagrodzenie. Po odbyciu stażu, od dnia 1 listopada 2018 r. W. M. została zatrudniona przez K. D. na podstawie umowy o pracę na czas określony trzech miesięcy na stanowisku sprzedawcy. Umowa ta została po miesiącu wypowiedziana przez W. M. z powodu znalezienia przez nią innej pracy. Od momentu zatrudnienia przez K. D. syna P., w księgarni przy ul (...) w J. pracowały trzy osoby: powódka i powód oraz stażystka W. M.. Zajmowali się oni obsługą klientów, układaniem towarów na półkach i ekspozycji na wystawie. Ponadto zajmowali się oni dodatkowo sprzedażą lodów w lodziarni położonej obok księgarni. Sprzedaż tę realizowała z okna wychodzącego wprost na ulicę ta osoba, która w danym momencie znajdowała się najbliżej lodziarni i nie obsługiwała akurat klientów księgarni. Księgarnia prowadzona przez powódkę jest położona w centrum J. i jest jedyną księgarnią w tym mieście. W miesiącach sierpniu i wrześniu 2018 r. wartość towarów sprzedawanych w księgarni (...) położonej w J. była znacząco wyższa od sprzedaży w pozostałych miesiącach tego roku i wynosiła 55887,82 zł w sierpniu oraz 54022,19 zł we wrześniu. W pozostałych miesiącach 2018 r. poziom sprzedaży mieścił się w przedziale od 17881,20 zł w lutym do 27266,02 zł w maju, a tylko w grudniu wyniósł powyżej 40000 zł ( 41794,24 zł).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów : z zeznań świadków M. B., W. M. i P. M. ( e-protokół rozprawy k. 105 a.s. oraz skrócony protokół rozprawy k. 99 – 104 a.s.), z przesłuchania stron K. i P. D. (e-protokół rozprawy k.66 a.s. oraz skrócony protokół rozprawy – k.51- 54 a.s.), jak również dowodów z dokumentów:

kserokopii umowy o pracę z dnia 15.08.2018 r., świadectwa pracy z dnia 02.11.2018 r. dotyczącego zatrudnienia powoda i pozostałej dokumentacji zebranej w aktach ZUS, w tym list obecności i list płac; odpisów dokumentów dotyczących zatrudnienia D. B. (1) – k. 66 – 75 a.s.; zestawienia sprzedaży w Księgarni (...) w J. z roku 2018 wraz z raportami miesięcznymi – k.76 a.s.; świadectwa pracy z dnia 16.08.2018 r. – k. 84; imiennego raportu o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS P RCA – 7 a.s.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył tego czy strony powodowe – płatnik składek K. D. i jej syn P. D. – nawiązali rzeczywisty stosunek pracy, będący tytułem ubezpieczeń społecznych dla P. D., zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 300), czy też – jak twierdził organ rentowy - osoby te złożyły tylko pozorne oświadczenia woli, które skutkowały – zgodnie z art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego - nieważnością czynności prawnej ( podpisanej tylko dla pozorów umowy o pracę).

W związku z tym wskazać na wstępie należy, że tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 oraz wypadkowego – art. 12 ust. 1 powołanej ustawy systemowej ustawy, jest - zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy - pozostawanie w stosunku pracy. Przy czym na podstawie art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia takich, jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, odbycie szkolenia BHP, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, czy zgłoszenie do ubezpieczenia,

a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z 18 maja 2006 r., III UK 32/06, że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie

do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie w wyroku z 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LEX nr 272575 Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 14 września 2006r., II UK 2/06, w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 K.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Kwestia ważności zawartej umowy o pracę stoi zatem w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym na drugim planie, bowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz faktyczne pozostawanie w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 7 lipca 2005 r., sygn. akt II UK 275/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 96; 30 maja 2006r., sygn. akt II UK 161/05; 2 czerwca 2006 r., sygn. akt I UK 337/05, Wokanda 2006nr12,s.29; 8 stycznia 2007 r., sygn. akt I UK 207/06, Lex Polonica nr 1348865).

Za pracownika uważa się w świetle ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych osobę pozostającą w stosunku pracy. Nawiązanie stosunku pracy następuje poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę

i pracownika niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 K.p. Stosownie do treści art. 22 K.p. przez nawiązanie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, zaś pracodawca

do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych

do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza,

że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Jednocześnie warunkiem istnienia stosunku pracy jest brak okoliczności powodujących nieważność zawartej umowy, w szczególności pozorności umowy o pracę. Przepis art. 83 k.c. wprowadza nieważność pozornej czynności prawnej, stanowiąc, iż „nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru”. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru 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 wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., sygn. akt II UKN 258/00, OSNAPiUS Nr 21/2002, poz. 527).

Pozorność oświadczenia woli w świetle art. 83 § 1 k.c. jest to symulacja, która musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie,

że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli.

Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie,

że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); innymi słowy, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje

lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Na pozorność muszą się składać oba te elementy łącznie (vide: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna., Lex, 2012, Kidyba A., Gawlik Z., Janiak A., Jedliński A., Kopaczyńska-Pieczniak K., Niezbecka E., Sokołowski T.).

Odnosząc powyższe rozważania natury ogólnej do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy wskazuje, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził stanowiska organu rentowego, zgodnie z którym strony powodowe miały jedynie pozorować zawarcie umowy o pracę i w konsekwencji ta czynność prawna miałaby być nieważna z mocy art. 83 § 1 K.c. Przeciwno powyższemu stanowisku przemawiały przeprowadzone w sprawie dowody, które ze względu na wzajemną spójność i uzupełnianie się były w pełni wiarygodne i posiadały taką moc, która pozwalała na dokonanie na ich podstawie istotnych dla rozstrzygnięcia sporu ustaleń. Mimo łączącego powodów pokrewieństwa – co obligowało Sąd do szczególnej ostrożności i wnikliwości przy formułowaniu ocen co do wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów – powołać w tym miejscu należy następujące argumenty,

potwierdzające autentyczność zawartej przez nich umowy o pracę i rzeczywistą realizację tej umowy. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powodowemu płatnikowi udało się wykazać w toku procesu ekonomiczną potrzebę sezonowego zatrudnienia nowego pracownika. Potrzeba ta wynikała z oczekiwanego w miesiącach sierpnia i wrześniu 2018 r. wzrostu sprzedaży w księgarni należącej do powódki, co w rzeczywistości nastąpiło. Sprzedaż w tych miesiącach osiągnęła bowiem najwyższy poziom w tym właśnie roku. Dodatkowa potrzeba zatrudnienia pracownika w miesiącu sierpniu wynikała z trudności kadrowych powódki, związanych z długotrwałą chorobą innej zatrudnianej pracownicy D. B. (1), która – mając zawartą z powódką umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 maja 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r. – zachorowała w dniu 25 lipca 2018 r. (kserokopie zwolnień lekarskich – k.73,74 i 75 a.s.) i nie świadczyła już pracy do końca obowiązywania tej umowy, t.j. do 31 sierpnia 2018 r. W tym miejscu dostrzec trzeba specyfikę organizacji działalności gospodarczej powódki K. D. w lokalu księgarni w J. przy ul (...), która to działalność obejmowała oprócz sprzedaży towarów w księgarni, także dodatkowo sprzedaż lodów i gofrów. Z zeznań świadka W. M. oraz powódki wynikało, iż do obowiązków osób zatrudnionych w księgarni (w szczególności powódki i W.M.) należało zastąpienie w realizacji obowiązków pracowniczych chorującej D. B. (1), która zasadniczo zajmowała się sprzedażą lodów, ale także pomagała przy sprzedaży w księgarni. Dostrzec także należy w tym miejscu, iż W. M. odbywała w tym czasie staż w księgarni powódki, przyuczając się dopiero do zawodu sprzedawcy. Zatem była ona osobą nie mającą doświadczenia w tego rodzaju pracy. Fakt ten potwierdzał dodatkowo potrzebę zatrudnienia pracownika o pełnych kwalifikacjach w zawodzie sprzedawcy, które to kwalifikacje posiadał P. D., gdyż bezpośrednio przed podjęciem pracy w księgarni pracował już na stanowisku sprzedawcy w okresie od 15 lutego do 14 sierpnia 2018 r. w sklepie w M., należącym do firmy (...) Sp. z o. o. Sąd Okręgowy przy dokonywaniu powyższych ustaleń miał także na uwadze, iż powódka K. D. swoją aktywność przedsiębiorcy musiała koncentrować nie tylko na funkcjonowaniu księgarni i działającej w jej bezpośredniej bliskości lodziarni, ale również na nadzorze nad drugim posiadanym przez nią sklepem papierniczym, położonym w I., w którym zatrudniała jeszcze jedną sprzedawczynię J. S.. Niezależnie od tego dostrzec także w tym miejscu należy, iż po ustaniu zatrudnienia powoda P. D. powódka zawarła umowę o pracę na czas określony 3 miesięcy z W. M., a do rozwiązania tej umowy z końcem listopada 2018 r. doszło z przyczyn leżących po stronie tej pracownicy (znalezienia innego zatrudnienia). Jak wynikało z wyjaśnień powódki K. D. ( e- protokół rozprawy k.105 i skrócony protokół rozprawy k. 100 a.s.) także w roku 2019 w miesiącach od sierpnia do października zatrudniła stażystkę J. B., przy czym prowadzenie lodziarni przejął już wówczas jej syn P. D. w ramach własnej działalności gospodarczej, co potwierdzało potrzebę zatrudnienia w księgarni w roku poprzednim dwojga pracowników, gdyż powódka wspomagana przez nich zajmowała się sprzedażą także w lodziarni.

Kolejną istotną okolicznością przemawiającą w ocenie Sądu za uznaniem, że stosunek pracy łączący powodów nie był fikcyjny, jest także wysokość ustalonego przez nich w umowie i wypłacanego wynagrodzenia za pracę na poziomie minimalnego wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 2100 zł. Zgodne bowiem z zasadami doświadczenia życiowego jest przeświadczenie, iż w sytuacji, w której strony formalnie tylko zawartej umowy o pracę decydują się na stworzenie pozorów wykonywania ważnego stosunku pracy w celu uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to dążą do ich pozyskania w wysokości przekraczającej dostępne minimum. Tymczasem wysokość wynagrodzenia powoda ustalona została na minimalnym poziomie, tak jak innych zatrudnianych przez powódkę pracowników ( vide: umowa o pracę z D. B. – k. 66 a.s.).

Zwrócić także należy uwagę i na tę okoliczność, iż powód P. D. w 2018 r. swoją aktywność zawodową wykazał jeszcze przed podjęciem zatrudnienia u powódki i że z tego tytułu podlegał on obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Do korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego był on uprawniony jeszcze przed zatrudnieniem się u powódki. Okoliczność ta również przemawia przeciwko traktowaniu powodów jako osób dążących do wyłudzenia nienależnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w tym z ubezpieczenia chorobowego.

Strony powodowe zadbały ponadto o formalną stronę zatrudnienia - sporządzona została pisemna umowa o pracę, listy obecności, listy płac, karta szkolenia wstępnego bhp i wnioski urlopowe. Przy uwzględnieniu wszystkich powyższych okoliczności nie można uznać, aby opóźnienie po stronie powodowego płatnika w zgłoszeniu powoda do ubezpieczeń społecznych (mimo, iż nie powinno mieć miejsca) mogło mieć decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. Tym bardziej, iż zarówno dowody z dokumentów, jak i z osobowych źródeł, potwierdziły - w ocenie Sądu

- rzeczywisty charakter zatrudnienia powoda przez powódkę i faktyczne realizowanie obowiązków stron stosunku pracy.

Powyższe ustalenia i argumenty natury prawnej uzasadniały zmianę zaskarżonej decyzji na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 K.p.c. i orzeczenie co do istoty sprawy jak w sentencji wyroku. Sąd Okręgowy wydając powyższe rozstrzygnięcie miał na uwadze, iż początkowym dniem zatrudnienia powoda przez powódkę był dzień 16 sierpnia 2018 r., wskazany w treści łączącej te strony umowy o pracę, a nie dzień 15 sierpnia 2018 r. wskazany omyłkowo w świadectwie pracy z dnia 2 listopada 2018 r. ( por. oświadczenie powodów do protokołu rozprawy, precyzujące żądania ich odwołań – skrócony protokół rozprawy – k. 100 a.s.).