

Sygn. akt VI U 1333/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2023 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Maciej Flinik

Protokolant – starszy sekretarz sądowy Marta Walińska

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2023 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: P. K. i K. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 27 czerwca 2023 r., znak: (...)

w sprawie: P. K. i K. W.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podleganie ubezpieczeniom

1/ oddała odwołania.

2/ zasądza od odwołujących się na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sędzia Maciej Flinik

Sygn. akt VI U 1333/23

## UZASADNIENIE

K. W. i P. K. wnieśli odwołania od decyzji (...) Oddział w B. z dnia 27 czerwca 2023 r., którą stwierdzono, że w/w- na jako pracownik u płatnika składek (...) P. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym to jest emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 listopada 2022r. do 12 maja 2023r. Opisali sekwencję zdarzeń i okoliczności zatrudnienia odwołującej się. Zarzucili organowi rentowemu, iż w sposób nieuzasadniony uznał, że łącząca strony umowa o pracę była pozorna. Gdyby tak było, to przesłaby na zwolnienie lekarskie po upływie okresu wyczekiwania, czyli po 30 dniach od momentu zatrudnienia. Tymczasem dopóki stan zdrowia odwołującej pozwalał jej na pracę, starała się wywiązywać ze swoich obowiązków.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od odwołującej na swoją rzecz kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. Opisując poczynione przez siebie ustalenia co do stanu faktycznego pozwany argumentował, strony zawarły formalną umowę o pracę na kilka miesięcy po to, by umożliwić ubezpieczonej skorzystanie z ochrony ubezpieczeniowej – po uregulowaniu przez płatnika składek ciężar wypłaty świadczeń został przeniesiony na FUS, czyli innych uczestników systemu ubezpieczeń. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że

stanowisko pracy zostało stworzone specjalnie dla ubezpieczonej i nie było ekonomicznej ani organizacyjnej potrzeby jego istnienia w strukturze firmy.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje :

P. K. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w branży budowlanej ((...) P. K. w B. ) . Zajmuje się wykonywaniem prac ogólnobudowlanych – głównie wykończeniowych . Zatrudnia przeciętnie 4 pracowników których wynagrodzenie oscyluje wokół najniższej krajowej.

/ dowód : zestawienie 58- 59 , zeznania odwołującego się - zapis AV k. 52 i /

K. W. w październiku 2022 r. rozpoczęła piąty rok studiów ( studia (...) stopnia ) na Politechnice (...) na kierunku „ zarządzanie „. W tygodniu miała 3 zajęcia trwające od półtorej do trzech godzin plus nieobowiązkowe wykłady. W dniu (...)r ginekolog zdiagnozował u niej stan ciąży, określając jej zaawansowanie na 7 tydzień plus 3. Z datą 30 września 2022r. strony podpisały umowę zlecenia na okres od 30 września do 31 października 2022r., której przedmiot określono jako prace biurowe, porządkowanie dokumentów. Wynagrodzenie K. W. jako zleceniobiorczyni miało wynosić 100 zł. W dniu 28 października 2022r. w/w- na uzyskała zaświadczenie od lekarza medycyny pracy dopuszczające ją do pracy na stanowisku pracownika biurowego . W dniu 31 października 2022r. strony podpisały umowę o pracę na wskazanym wyżej stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 3010 zł brutto . W/w- na miała pracować w mieszkaniu należącym do jej siostry i szwagra. W tym czasie zamieszkiwała w nim siostra odwołującej będąca w ciąży wraz z małym dzieckiem ( nie uczęszczającym jeszcze do przedszkola ) . Do obowiązków odwołującej się miało należeć zamawianie narzędzi, sprawdzanie tych, które zostały dostarczone co do zgodności z zamówieniem , drukowanie faktur , oznaczanie narzędzi i inne pracami związane z prowadzeniem biura.

/ dowód : umowa o pracę i umowa zlecenia - w aktach ZUS , dokumentacja medyczna – k. 40 , zeznania odwołującej się – zapis AV k.52 akt sprawy /

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o przedłożoną dokumentację ( zestawienia pracowników zgłoszonych do ubezpieczenia ) oraz zeznania świadków, a w zakresie przedmiotu działalności firmy ( płatnika ) również w oparciu o zeznania stron. Sąd za niewiarygodne uznał zeznania odwołujących się co do rzekomego świadczenia przez K. W. pracy w reżimie pracowniczym. Powyższemu przeczy w zasadzie brak jakichkolwiek miarodajnych materialnych dowodów jej pracy - takimi nie są przedłożone zestawienie zakupionych - pozostających na stanie narzędzi, czy wymiana informacji SMS z jednej strony nie pozwalające zidentyfikować ich autora , z drugiej mające stanowić efekt dwumiesięcznego zatrudnienia w/w- nej . Waler dowodowy zeznań świadka jest R. O. z racji częstotliwości kontaktów z powódką w analizowanym okresie ( w zasadzie wyłącznie w weekendy ) jest znikomy. Z kolei zeznania świadka M. K. (1) jakoby w analizowanym okresie częstokroć wyjeżdżała na trzy lub pięciodniowe okresy do rodziców pod W. ( co miałyby tłumaczyć możliwość efektywnego świadczenia pracy w jej mieszkaniu przez siostrę ) są tyleż gołosłowne, co nie do końca spójne z zeznaniami odwołującej się, która na pytanie dotyczące warunków wykonywania pracy w mieszkaniu , w którym jak przyznała, w tym samym czasie przebywała z małym paroletnim dzieckiem nie uczęszczającym do jakiegokolwiek placówki ( przedszkola czy żłobka ) jej będąca już wówczas w ciąży siostra, stwierdziła, iż pracowała w nausznikach wygłuszających hałas ( wywoływany przez dziecko i jego zabawki lub telewizor ) . Świadek M. K. (2) ( jeden z pracowników zatrudnianych przez P. K. ) przed organem rentowym oświadczył, iż odwołująca się wystawiała mu zaświadczenie o dochodach , które podpisał pracodawca. Tymczasem zeznając na rozprawie stwierdził początkowo , iż nie miał wiedzy, że ubezpieczona jest pracownikiem firmy - widział ją raz , kiedy przyjechała na miejsce wykonywania przezeń prac celem odebrania dokumentów ( kart godzinowych bądź urlopowych ) i przywiozła mu rękawiczki robocze. Ze sprawami kadrowymi jak urlop czy chorobowe zwracał się zawsze do szefa. Powyższe twierdzenia świadka są co najmniej ze sobą niespójne - nie wiadomo skąd świadek miałby bowiem posiadać wiedzę na temat tego, że wspomniana wyżej dokument sporządziła ( wystawiła , czy wypełniła ) właśnie K. W.. W efekcie nie sposób uznać ich za wiarygodny dowód na potwierdzenie pracowniczego zatrudnienia w/w- nej u płatnika.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdza pracy odwołującej się K. W. w sporym okresie w reżimie stosunku pracy. Strona powodowa w zasadzie nie przedłożyła jakichkolwiek materialnych ( wymiernych - dających się zweryfikować ) efektów jakoby przynajmniej dwumiesięcznej pracy odwołującej się ( od momentu jej formalnego zatrudnienia do przejścia na zwolnienie lekarskie minęło dwa i pół miesiąca ) . Brak dowodów chociażby na okoliczność prowadzenia korespondencji mailowej z kontrahentami, sklepami, marketami, prowadzenia dokumentacji ( których przedłożenie w sytuacji rzekomej obsługi administracyjno – biurowej płatnika przez odwołującą się realizowanej przy użyciu komputera lub telefonu nie powinno nastroczać najmniejszego problemu ) przeczy rzeczywistemu zatrudnieniu w/w- nej w firmie (...). Śladowe ( fragmentaryczne ) dołączone do odwołania wydruki z ekranu telefonu lub pojedyncze zestawienie narzędzi w żadnym razie nie potwierdza świadczenia przez nią w pełnym wymiarze pracy na rzecz jej szwagra. Jeden dokument mogący wskazywać na wymianę informacji odnośnie zakupu określonej ilości i rodzaju farb ( informacje przesłane z telefonu odwołującej się na telefon płatnika i odwrotnie ) nie może stanowić wystarczającego potwierdzenia zatrudnienia ubezpieczonej na umowie o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u P. K. mającego rzekomo trwać od listopada do połowy stycznia. Gdyby w istocie - jak utrzymuje - odwołująca wykonywała ona pracę w ramach stosunku pracy, z pewnością czy to ona , czy też jej szwagier dysponowałby dokumentacją powyższe potwierdzającą w postaci dziesiątek , jeżeli nie setek dokumentów wytworzonych i podpisanych przez odwołującą się . W świetle zasad doświadczenia życiowego trudno wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik mający zajmować się prowadzeniem biura firmy, nie składa podpisu na jakimkolwiek dokumencie i nie pozostawia śladów swojej aktywności pracowniczej w systemie informatycznym. Zupełnie nie przekonujące są przy tym twierdzenia strony powodowej o rzekomym przygotowywaniu przez ubezpieczoną przelewów i jedynie ich „ autoryzacji „ przez jej szwagra - taki sposób wykonywania tych czynności wydłużałby zupełnie niepotrzebnie cały proces i znacząco wpływałby ( negatywnie ) na sprawność funkcjonowania firmy , zwłaszcza od tej strony. Należy mieć również na uwadze, iż w dacie wskazywanej jako początek zatrudnienia odwołująca się musiała wiedzieć ( a nie tylko podejrzewać ) , że jest w ciąży. Wynika to z zapisów w jej dokumentacji medycznej, potwierdzających jej pełną wiedzę o powyższym już w październiku. W dniu zawarcia umowy ( zakładając, że nastąpiło to 31 października 2022r ) odwołująca znajdowała się już w 11 tydzień ciąży ( koniec 3 miesiąca ) . Niemal miesiąc wcześniej , bo już (...)lekarz stwierdził stan ciąży ( 7 tydzień plus 3 ) . Jest przy tym mało prawdopodobnym, aby P. K. jako płatnik ( szwagier – mąż siostry odwołującej się ) nie został poinformowany przez odwołującą się jako pracodawca o tak istotnym fakcie , jak stan ciąży zaczynającego dopiero pracę pracownika ( miał się o tym dowiedzieć dopiero w grudniu ) . Cięża ubezpieczonej siłą rzeczy rodziła ryzyko jej przejścia jako pracownika w niedalekiej przyszłości na zwolnienie lekarskie. Zatajenie takiej informacji ( w przypadku rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku pracownika administracyjno – biurowego ) mogłoby ( z uwagi na konieczność poszukiwania kolejnej osoby ) negatywnie wpłynąć na relacje wewnątrzrodzinne . Taka sytuacja nie miała miejsca, gdyż zdaniem sądu obie strony doskonale wiedziały o istniejącym stanie rzeczy i to właśnie cięża ubezpieczonej było podyktowane jej pozorowane zatrudnienie przez szwagra. Co więcej, K. W. była w tym czasie studentką studiów dziennych drugiego stopnia i mało przekonującym jest twierdzenie jakoby była w stanie pogodzić pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ( jako pracownik biurowy ) z nauką na uczelni. W/w- na argumentowała wprawdzie , że z uwagi na to, że był to ostatni rok studiów licencjackich , tygodniowo spędzała na uczelni jedynie kilka czy kilkanaście obowiązkowych godzin , ale jeżeli zważyć, iż były to studia dzienne ( wymagające systematycznej nauki i napisania pracy końcowej ) , a nadto ubezpieczona miała do zdania kilka egzaminów, nie sposób przyjąć, iż była ona w stanie efektywnie świadczyć pracę na pełnym etacie. Mało prawdopodobnym jest również i to , że mogła ją wykonywać w „ elastycznym „ czasie pracy . W sytuacji, w której firma jej szwagra funkcjonowała co do zasady w określonych godzinach dziennych, to właśnie w ciągu dnia ( a nie w godzinach dogodnych dla ubezpieczonej to jest po zajęciach na uczelni ) konieczna było jej obsługa administracyjna ( biurowa ) . Poza tym wątpliwym wydaje się wykonywanie przez odwołującą się jakiegokolwiek wydajnej pracy w mieszkaniu szwagra, w którym w tym samym czasie przebywała jej znajdująca się w ciąży siostra oraz małe dziecko, a mieszkanie składa się raptem z dwóch pokoi , salonu i kuchni. Jeżeli do tego dodać, że rzekomo powierzone odwołującej się zadania tak przed jej zatrudnieniem jak i po jej przejściu na zwolnienie realizował pracodawca ( a częściowo jego małżonka ) , a do dnia dzisiejszego nie zatrudniono na miejsce powódki nowej osoby, nasuwa się oczywisty wniosek o ściśle określonym, bynajmniej nie nakierowanym na świadczenie pracy na rzecz spółki, tym samym niedopuszczalnym celu zawarcia przez strony umowy o pracę ,

który stanowiło w istocie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w rzeczywistości w/w-nej nienależnych. Istnienie faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisko, na którym miała rzekomo zostać zatrudniona odwołująca się, wymusiłoby na płatniku zatrudnienie w momencie rozpoczęcia przez nią korzystania ze zwolnienia lekarskiego, a w dalszej perspektywie urodzenia dziecka i korzystania z urlopu macierzyńskiego, nowego pracownika. Fakt, iż do tego nie doszło potwierdza jedynie tezy organu rentowego, że zatrudnienie powódki nie wynikało z potrzeb płatnika i miało służyć zupełnie innemu celowi aniżeli faktyczne świadczenia przez nią pracy na jego rzecz.

Reasumując, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż odwołująca się nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy, a działania stron (zarówno samej zainteresowanej jak i pracodawcy) zmierzały do upozorowania zatrudnienia celem przeniesienia w bliskiej przyszłości ciężarów związanych z macierzyństwem (w zakresie ubezpieczenia społecznego) na ZUS. Sąd podziela tezę organu rentowego, że zawarcie pomiędzy stronami umowy o pracę miało charakter pozorny. Obie strony (siostry) wykreowały, w ocenie sądu rzekomy stosunek pracowniczy li tylko i wyłącznie w celu uzyskania dla K. W. jak najkorzystniejszych warunków korzystania przez nią ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z niezdolnością do pracy z powodu ciąży, bez zamiaru świadczenia pracy przez w/w-ną. Bez wątplenia zaistniały tym samym okoliczności opisane w art. 83 k.c. Zgodnie z treścią tego przepisu, aby umowa o pracę została uznana za pozorną konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. W przypadku pozorności umowy o pracę zamiarem stron nie jest więc faktyczne nawiązanie stosunku pracy, a w konsekwencji jej wykonywanie. Poza formalnymi warunkami zawarcia umowy badać należy przede wszystkim fakt, czy była ona w rzeczywistości wykonywana w ramach stosunku pracy (wyrok SA w Katowicach z dn. 11.02.2014 r., III AUa 929/13, LEX nr 1439034). W okolicznościach niniejszej sprawy odwołująca się nie wykonywała faktycznej pracy na rzecz (...), w konsekwencji nie może podlegać z tego tytułu (z uwagi na nieważność umowy o pracę) ubezpieczeniom społecznym.

W tym stanie rzeczy, wobec fikcyjnego, a z pewnością niepracowniczego (jeżeli wykonywała określone czynności to miały one charakter incydentalnych) zatrudnienia odwołującej u P. K. i w efekcie nieważności takiego stosunku prawnego, a co za tym idzie braku przedmiotowego tytułu ubezpieczenia, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa prawnego orzeczono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych / Dz. U. 2018 poz. 265 / zasądzając je od każdego z odwołujących się jako przegrywających proces na rzecz organu rentowego, jako proces ten wygrywającego (ryczałtowa kwota 180 zł w sprawach o podleganie ubezpieczeniu).

Sędzia Maciej Flinik