

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2020 roku

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Mirosław Major

Protokolant st. sekr. sąd. Beata Pyzdrowska

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2020 roku w Poznaniu

odwołania **K. A.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

z dnia 17 kwietnia 2019 roku, nr (...)

w sprawie **K. A.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

przy udziale zainteresowanej (...) **Sp. z o.o.**

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

1) oddała odwołanie,

2) zasądza od odwołującej się na rzecz pozwanego 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrot kosztów zastępstwa prawnego.

(-) Mirosław Major

UZASADNIENIE

Decyzją z 17 kwietnia 2019 r., nr (...), na podstawie przepisów art. 83 ust. 1 pkt 1 art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny oraz art. 2, art. 11, art. 26 i art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. stwierdził, że K. A. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 sierpnia 2018 r. W uzasadnieniu organ rentowy powołał się na wyniki kontroli przeprowadzonej w związku z wnioskiem K. A. o zasiłek chorobowy i wskazał, że w jego ocenie umowa o pracę z 1 sierpnia 2018 r. była umową zawartą dla pozorów, z którą nie można łączyć istnienia obowiązku ubezpieczeń społecznych. Pomimo formalnego zawarcia umowy, w ocenie ZUS nie doszło do nawiązania stosunku pracy, a przedstawione dokumenty pozorowały jego istnienie. Na potwierdzenie wykonywania pracy przez K. A. płatnik nie przedstawił żadnych dowodów świadczenia pracy, a jedynymi osobami, które potwierdzają fakt wykonywania pracy przez K. A. są osoby powiązane ze spółką (...), tj. wspólnicy oraz sama wnioskodawczyni. Nie zatrudniono również nikogo w miejsce niezdolnej do pracy wnioskodawczyni. Dalej organ rentowy wskazał, że wątpliwości ZUS budzi fakt, że dokument zgłoszeniowy (...) został złożony dopiero w dniu 7 września 2018r., podczas, gdy stosunek pracy miał trwać (wg umowy) już od 1 sierpnia

2018r. W opinii organu rentowego przedstawiony do sprawy materiał dowodowy nie daje podstaw do stwierdzenia, że istniało faktyczne uzasadnienie do zatrudnienia K. A. na stanowisku trenera na 1/16 etatu, albowiem wnioskodawczyni była jedynym pracownikiem w spółce. Zdaniem ZUS zawarcie pozornej umowy o pracę było spowodowane wyłącznie chęcią utrzymania wysokiej kwoty zasiłku chorobowego po ustaniu poprzedniego zatrudnienia z dniem 31 sierpnia 2018r. (od tego samego zaś dnia wnioskodawczyni stała się długotrwale niezdolna do pracy). W oparciu o powyższe Zakład uznał, że umowa o pracę miała charakter pozorny i tym samym nie ma podstaw do uznania, że K. A. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o.

K. A., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wywiodła odwołanie od ww. decyzji ZUS, zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę, poprzez stwierdzenie, że odwołująca jako pracownik u płatnika składek, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, począwszy od 1 sierpnia 2018 r. Nadto wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W ocenie odwołującej, stanowisko organu rentowego wyrażone w decyzji jest błędne i sprzeczne z przedłożonym w sprawie dokumentami. Odwołująca wskazała, że ZUS całkowicie pominął fakt, iż K. A. współpracowała już wcześniej z J. M. (1), który jest współnikiem (...) sp. z o.o. (płatnika składek) i była już przez niego zatrudniona na podstawie tożsamej umowy o pracę w okresie od 1 października 2013r. do 31 grudnia 2017r. Dalej odwołująca podniosła, iż w niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby sporna umowa o pracę zmierzała wyłącznie do osiągnięcia celu w postaci uzyskania ochrony ubezpieczeniowej i umożliwienia K. A. skorzystania w niedługim czasie z wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zgłoszenie odwołującej na formularzu (...) z uchybieniem terminu nie może mieć wpływu na ocenę ważności spornej umowy, albowiem umowa ta była rzeczywiście wykonywana. Z kolei w czasie nieobecności odwołującej płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, ponieważ zależało mu konkretnie na zdolnościach odwołującej, a ponadto nie mógł przewidzieć, ile potrwa jej nieobecność. Na koniec odwołująca wskazała, że z uwagi na specyfikę pracy trenera personalnego, która ma charakter indywidualny i opiera się na bezpośredniej pracy z osobą szkoloną, odwołująca nie dysponuje żadnymi dokumentami bezpośrednio świadczącymi o wykonywaniu przez nią pracy. Organ rentowy natomiast niesłusznie uznał za niewystarczające w tym zakresie wyjaśnienia osób ze spółki (...).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację, a nadto, o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek (...) spółka z o.o. (NIP: (...)) została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 15 lutego 2018r. pod nr KRS (...). Siedzibą ww. spółki wg KRS jest P., ul. (...). Adres ten to tzw. biuro wirtualne. Płatnik składek nie posiada biura w sensie fizycznym (k. 76v in fine). Zainteresowana spółka zajmuje się sprzedażą części samochodowych (skupowanych z Niemiec) w Internecie m.in. poprzez portal Allegro. Wysyłki towaru następują m.in. poprzez paczkomaty, za pomocą kuriera, jak również klienci odbierają towar osobiście na placu w P.. Kapitał zakładowy spółki wynosi 5.000 zł. Wspólnikami spółki są M. W. (1) (49 udziałów) oraz J. M. (1) (51 udziałów). J. M. (1) pełni również funkcję prezesa zarządu spółki.

Jedyną osobą, która w 2018 r. została formalnie zatrudniona w ramach umowy o pracę u płatnika składek, jest odwołująca, obecnie zaś także J. M. (1) (por. zeznania świadka M. W. (1) – k. 104v). Spółka nie zatrudnia innych pracowników. J. M. (1) w spółce (...) zajmuje się sprzedażą, księgowością, wystawieniem aukcji w Internecie.

J. M. (1) od 20 sierpnia 2006r. prowadzi także pozarolniczą działalność gospodarczą o nazwie (...) Firma Handlowo-Usługowa (NIP nr (...)). Miejscem prowadzenia ww. działalności był początkowo P., ul. 28 czerwca 1956 r. nr 173, a obecnie jest L., ul. (...). Głównym przedmiotem prowadzonej działalności jest sprzedaż detaliczna sprzętu telekomunikacyjnego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach. W rejestrze przedsiębiorców (...) działalność ta ma nieprzerwanie od 20.08.2006r. status aktywnej.

Od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2017 r. J. M. (1), w ramach prowadzonej działalności (...) Firma Handlowo-Usługowa, zatrudnił odwołującą K. A. na stanowisku trenera na 1/16 etatu. W tym okresie J. M. (1) zatrudnił także

innych pracowników, wobec czego odwołująca prowadząc zajęcia coachingowe wykonywała je w zespole pracowników (k. 77).

Dowód: informacje uzyskane z KRS (nr (...)) - (...); informacje uzyskane ze strony internetowej portalu aukcyjnego Allegro (sprzedający „mwtrade24”); dane uzyskane z (...) częściowo zeznania odwołującej – k. 76v-77 oraz nagranie na k. 79; częściowo zeznania J. M. (1), reprezentującego płatnika składek – k. 77v oraz nagranie na k. 79; częściowo zeznania świadka M. W. (1) – k. 104-104v oraz nagranie na k. 106; świadectwo pracy z 31 grudnia 2017 r. – k. 7

K. A. (ur. (...)) posiada wykształcenie wyższe w zakresie pedagogiki oraz psychologii. Ukończyła w 2009r. Szkołę Wyższą Psychologii (...) w W. na kierunku psychologia oraz w 2011r. studia podyplomowe prowadzone przez Akademię (...) w W. (M. of Business (...) dla Kadry HR). Posiada także uprawnienia coachingowe uzyskane w 2014 r. z (...) Coach F.. W okresie od 1 kwietnia 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r. odwołująca była zatrudniona na pełen etat w (...) sp. z o.o. za wynagrodzeniem miesięcznym 13.600 zł brutto - jako HR Manager. Stosunek pracy z powyższym pracodawcą rozwiązał się z dniem 31 sierpnia 2018r. za porozumieniem stron. Od tego dnia odwołująca stała się długotrwale niezdolna do pracy (tj. od 31 sierpnia 2018 r. do 13 marca 2019 r.). Organ rentowy podjął wypłatę zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia.

W ogólnym ujęciu praca coacha/ trenera polega m.in. na poprowadzeniu klienta w jego rozwoju osobistym i zawodowym, poprzez różnego rodzaju szkolenia, eksperymenty, analizę sytuacji i zachowań klienta. Praca ta odbywa się poprzez zadania teoretyczne, w formie m.in. notatek, rysunków, prezentacji, jak i zadań praktycznych, kierowanych do odbiorcy.

Dowód: kwestionariusz osobowy, zaświadczenie o ukończeniu studiów podyplomowych, informacja o uzyskaniu tytułu I. Coach – w aktach osobowych odwołującej (koperta k. 85) oraz w aktach ZUS; pismo wydziału zasiłków z 25 stycznia 2019 r. – k. 2 akt ZUS; pismo procesowe organu rentowego z 7 lipca 2020r. – k. 102; częściowo zeznania odwołującej – k. 76v-77 oraz nagranie na k. 79

Odwołująca i płatnik składek, reprezentowany przez prezesa zarządu J. M. (1), podpisali umowę o pracę, datowaną na 1 sierpnia 2018r., zgodnie z którą K. A. zatrudniona została na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2018 r. na stanowisku trenera. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano „ul. (...), (...)-(...) P. lub w terenie”. Wymiar czasu pracy określono na 1/16 etatu, zaś wynagrodzenie jako 1/16 minimalnego wynagrodzenia krajowego.

Strony podpisały także z tą samą datą (1 sierpnia 2018r.) tzw. kontrakt menadżerski, w którym wskazano, że jest on zawarty pomiędzy J. M. (1), jako „uczestniczącym w treningu indywidualnym” a trenerem K. A.. W dokumencie tym opisano takie zasady jak: zasadę poufności, zasadę otwartości, zasadę dobrowolności, zasadę elastyczności, zasadę korzyści biznesowych. Jako miejsce treningów wskazano biuro (...) lub teren (...). Czas treningów: terminy spotkań miały być ustalane na bieżąco, w zakresie 1/16 etatu trenera zgodnie z umową o pracę.

Odwołująca przed przystąpieniem do ww. pracy nie uzyskała zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy na stanowisku trener (wystawionego na podstawie skierowania wydanego przez płatnika składek). Dysponowała jedynie zaświadczeniem lekarskim z 16 marca 2018 r. (ważnym do 16 marca 2020 r.), wystawionym na zlecenie poprzedniego pracodawcy (...) sp. z o.o., o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku HR Manager.

Odwołująca oraz J. M. (1) podpisali również w dniu 1 sierpnia 2018 r. kartę szkolenia wstępnego BHP.

Dowód: umowa o pracę datowana na 1 sierpnia 2018r., kontrakt menadżerski, zaświadczenie lekarskie z 16 marca 2018r. nr (...), karta szkolenia BHP z 1 sierpnia 2018r. – w aktach osobowych odwołującej (koperta k. 85) oraz w aktach ZUS; częściowo zeznania odwołującej – k. 76v-77 oraz nagranie na k. 79; częściowo zeznania J. M. (1), reprezentującego płatnika składek – k. 77v oraz nagranie na k. 79; częściowo zeznania świadka M. W. (1) – k. 104-104v oraz nagranie na k. 106

Z ewidencji czasu pracy K. A. wynika, że odwołująca w sierpniu 2018r. miała wykonywać pracę przez łącznie 11 godzin:

- w dniu 1.08.2018 r. w godz. od 9 do 12,
- w dniu 8.08.2018 r. w godz. 12 do 14,
- w dniu ustawowo wolnym od pracy, tj. 15.08.2018r. w godz. od 14 do 16,
- w dniu 22.08.2018 r. w godz. 12 do 14,
- w dniu 29.08.2018 r. w godz. 12 do 14.

W okresie od 31 sierpnia 2018 r. do 13 marca 2019 r. była niezdolna do pracy i wówczas nikt jej nie zastępował. W okresie od 14 marca 2019 r. do 31 marca 2019 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Od 1 kwietnia 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r. na urlopie bezpłatnym.

Z ewidencji czasu pracy wynika również, że K. A.:

- a) w maju 2019 r. przebywała na 5,5 h urlopie wypoczynkowym w dniu 15.05.2019r., zaś w dniach 22.05. oraz 29.05. miała wykonywać pracę po 2,5 h, tj. od g. 12 do 14:30,
- b) w czerwcu 2019 r. przebywała na 4 h urlopie wypoczynkowym w dniu 12.06.2019r., zaś w dniach 5.06. oraz 26.06. miała wykonywać pracę po 2,5 h (odpowiednio od g. 11:00 do 13:30 i od g. 12:00 do 14:30),
- c) w lipcu 2019 r. odwołująca przebywała na 6,5 h urlopie wypoczynkowym w dniu 3.07.2019r., zaś w dniach 10.07. oraz 24.07. miała wykonywać pracę po 2,5 h (odpowiednio od g. 12:00 do 14:30 i od g. 11:00 do 13:30),
- d) w sierpniu 2019r. odwołująca przebywała na 5,5 h urlopie wypoczynkowym w dniu 14.08.2019r., zaś w dniach 7.08. oraz 21.08. miała wykonywać pracę po 2,5 h w godz. od 12:00 do 14:30,
- e) we wrześniu 2019 r. przebywała na 2,5 h urlopie wypoczynkowym w dniu 11.09.2019r. oraz 3h w dniu 25.09.2019r., zaś w dniach 4.09. oraz 18.09. miała wykonywać pracę w łącznym wymiarze 5 h (błędnie wskazano, iż praca wykonywana dwa razy od g. 11:00 do 12:30 to praca 5 godzinna, zamiast 3 godzinna),
- f) w październiku 2019 r. odwołująca przebywała na 2,5 h urlopie wypoczynkowym w dniu 9.10.2019r. oraz 3h w dniu 23.10.2019r., zaś w dniach 2.10., 16.10. oraz 30.10. miała wykonywać pracę w łącznym wymiarze 6 h (po 2 h, od g. 17 do 19 danego dnia), przy czym w dniu 28 października 2019 r. była niezdolna do pracy,
- g) w listopadzie 2019r. odwołująca przebywała na 2,5 h urlopie wypoczynkowym w dniu 13.11. oraz 2 h w dniu 27.11., zaś pracę miała wykonywać w łącznym wymiarze 5 h w dniach 6.11. (od g. 16 do 18:30) oraz 20.11. (od g. 16 do 18:30),
- h) w grudniu 2019 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym w dniu 11.12.2019 r. w wymiarze 3h oraz w dniu 30.12.2019r. również w wymiarze 3 h, zaś pracę miała wykonywać w dniu 4.12. oraz 18.12. w godzinach od 16:30 do 18:30,
- i) w styczniu 2020 r. odwołująca wg ewidencji czasu pracy miała świadczyć pracę w łącznym wymiarze 10 h, w dniach 8.01, 15.01., 22.01., 29.01,
- j) w lutym 2020 r. odwołująca wg ewidencji miała świadczyć pracę w łącznym wymiarze 10 h w dniach 5.02, 12.02, 26.02, zaś w dniach 4.02. oraz od 17.02.do 25.02. była niezdolna do pracy,
- k) w marcu 2020 r. odwołująca wg ewidencji miała świadczyć pracę w łącznym wymiarze 11 h, w dniach 4.03. (od g. 17:00 do 20:00), 11.03. (od g. 17:00 do 20:00), 18.03. (od g. 17:30 do 20:00) oraz 25.03. (od g. 17:30 do 20:00),

l) w kwietniu 2020 r. odwołująca miała świadczyć pracę w dniu 1.04.2020r. w godzinach od 17:00 do 19:00, w dniu 8.04.2020r. w godzinach od 17:00 do 19:30, w dniu 15.04.2020r. w godzinach od 17:00 do 19:00, w dniu 22.04.2020r. w godzinach 17:00 do 19:00 oraz w dniu 29.04.2020r. w godzinach 17:00 do 19:00 (łącznie w miesiącu 10,5 h),

m) w maju 2020 r. odwołująca miała pracować przez 10 h w następujących dniach – 6.05., 13.05., 20.05. oraz 27.05. po 2,5 godziny.

Dowód: ewidencja czasu pracy, wnioski o urlop bezpłatny i o urlopy wypoczynkowe – w aktach osobowych odwołującej (koperta k. 85); pismo ZUS z 7 lipca 2020 r. – k. 102; pismo strony odwołującej z 23 czerwca 2020 r. wraz z załącznikami – k. 86-94

W okresie od sierpnia 2018 r. do lipca 2019 r. odwołująca kwitowała odbiór wynagrodzenia w gotówce. W dniu 21 sierpnia 2019 r. złożyła płatnikowi składek wniosek, w którym wniosła o wypłatę wynagrodzenia w formie przelewu na konto bankowe od sierpnia 2019 r.

Wg karty wynagrodzeń otrzymała od płatnika następujące wynagrodzenie:

- a) za (...) – 112,50 zł do wypłaty (129,89 zł brutto),
- b) za (...) – 90,60 zł do wypłaty (wynagrodzenie chorobowe),
- c) za (...) – 6,04 zł do wypłaty (wynagrodzenie chorobowe),
- d) za (...) – 0,00 zł do wypłaty,
- e) za (...) – 0,00 zł do wypłaty,
- f) za (...) – 0,00 zł do wypłaty,
- g) za (...) – 0,00 zł do wypłaty,
- h) za (...) – 121,34 zł do wypłaty (140,63 zł brutto),
- i) za (...) – 0,00 zł do wypłaty,
- j) za okres od 05/2019 do 12/2019 – po 121,34 zł miesięcznie do wypłaty (po 140,63 zł brutto miesięcznie),
- k) za okres od 01/2020 do 05/2020r. – po 140,22 zł miesięcznie do wypłaty (po 162,50 zł brutto miesięcznie),

Dowód: potwierdzenia odbioru wynagrodzenia; potwierdzenia przelewów, karty wynagrodzeń, wniosek z 21 sierpnia 2019r. - w aktach osobowych odwołującej (koperta k. 85) oraz w aktach ZUS

K. A. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w dniu 7 września 2018 r., z powstaniem obowiązku od 1 sierpnia 2018 r., a zatem ze znacznym uchybieniem terminu i w czasie trwania niezdolności do pracy (bezsporne).

(...) sp. z o.o. wykazała przed Urzędem Skarbowym P. w P. stratę za okres od 12 lutego 2018 r. do 31 grudnia 2018r. w wysokości 6.155,46 zł (w tym przychód w kwocie 118.500 zł i koszty w kwocie 124.655,46 zł), zaś w za 2019 r. – dochód w wysokości 9.779,93 zł (w tym przychód 206.910,90 zł, koszty 197.130,97 zł).

Dowód: zaskarżona decyzja – w aktach ZUS; zeznania podatkowe – koperta k. 85

W związku z wystąpieniem odwołującej do organu rentowego z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego od 1 września 2018 r. ZUS wszczął postępowanie wyjaśniające na okoliczność ustalenia, czy między ubezpieczoną a płatnikiem składek doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy.

W dniu 17 kwietnia 2019 r. pozwany wydał zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzję.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie przywołanych wyżej dowodów i okoliczności bezspornych między stronami.

Sąd nie dał wiary dokumentacji osobowej K. A. ani ewidencji czasu pracy odwołującej znajdujących się w aktach sprawy w zakresie, w jakim potwierdzać one miały, że ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę w ramach spornego stosunku pracy z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokumenty w postaci umowy o pracę, list płac, pokwitowań wypłacenia wynagrodzenia w gotówce, karta szkolenia BHP (notabene szkolenie to nie było nawet przeprowadzone przez specjalistę z zakresu BHP), kwestionariusz osobowy, kontrakt menadżerski czy właśnie ww. ewidencja czasu pracy nie stanowią dowodu wykonywania/ świadczenia pracy przez K. A..

Powyższe dokumenty pracownicze są to dokumenty prywatne, które zgodnie z art. 245 k.p.c., stanowią dowód tego, że osoby, które je podpisały, złożyły oświadczenie zawarte w tym dokumencie. Dokumenty te nie są natomiast dowodami potwierdzającymi rzeczywiste świadczenie pracy, a to jest okoliczność zasadnicza dla ustalenia, czy zawierając umowę strony zmierzały do realizacji stosunku pracy. Nadto, nie można wykluczyć, że dokumenty te zostały sporządzone wyłącznie na potrzeby postępowania przed ZUS, a następnie sądem. Nie można na ich podstawie jednoznacznie ustalić - kiedy, przez kogo i w jakim celu zostały one sporządzone.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że umowa o pracę między ubezpieczoną a płatnikiem składek nosi datę sporządzenia 1 sierpnia 2018 r., a formularz (...) wpłynął do ZUS dopiero 7 września 2018 r. W tym zakresie nie zasługują na uwagę wyjaśnienia J. M. (1), iż zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń społecznych z miesięcznym opóźnieniem (płatnik ma bowiem na to 7 dni) wynika z „przeoczenia” (k. 37 akt ZUS), albowiem trudno uznać, że płatnik, który nie zatrudnia żadnego pracownika, nie jest w stanie dopilnować, pamiętać, by zgłosić w ustawowym terminie jednego pracownika. Zauważyć przy tym należy, że zgłoszenie odwołującej do ubezpieczenia nastąpiło po kilku dniach trwania u odwołującej niezdolności do pracy, co wobec niewykazania przez odwołującą, iż stosunek pracy został faktycznie nawiązany od 1 sierpnia 2018r., a praca była wykonywana w reżimie pracowniczym, uznać w ocenie sądu należy, iż powyższe zabiegi były podyktowane chęcią utrzymania wysokiej kwoty zasiłku chorobowego po ustaniu poprzedniego zatrudnienia z dniem 31 sierpnia 2018r. (o czym będzie jeszcze mowa w dalszej części uzasadnienia).

Na uwagę nadto zasługuje fakt, że wśród dokumentacji osobowej ubezpieczonej próżno szukać również zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku pracy trener. Tłumaczenia płatnika składek, iż wykorzystano zaświadczenie lekarskie z poprzedniego zatrudnienia w (...) sp. z o.o. tj. z 16 marca 2018 r., albowiem zadania na stanowisku trenera są częścią zadań na stanowisku pracy (...) (k. 38 akt ZUS), sąd uznał za niewiarygodne. Trudno bowiem uznać, iż w każdej pracy stanowisko HR Managera wiąże się zawsze z prowadzeniem sesji coachingowych właściciela zakładu pracy, a de facto na tym miała polegać praca odwołującej u płatnika składek. W ocenie sądu, prawdopodobnym jest to, iż strony nie przedłożyły zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań K. A. do pracy na stanowisku trenera od 1 sierpnia 2018r., wydane na podstawie skierowania wystawionego przez (...) sp. z o.o., albowiem w chwili podejmowania decyzji o podpisaniu umowy o pracę, odwołująca była już niezdolna do pracy.

W pozostałym zakresie sąd zasadniczo dał wiarę zebranych w sprawie dokumentom, gdyż nie były one kwestionowane przez strony, a nie było podstaw, aby kwestionować je z urzędu. Fakt niekwestionowania przez strony treści kserokopii dokumentów pozwolił na potraktowanie tych kserokopii jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej.

Zeznania świadka M. W. (1) (drugiego współnika (...) sp. z o.o.) sąd ocenił jako wiarygodne jedynie w części odnoszącej się do zakresu obowiązków współników w spółce oraz przedmiotu działalności płatnika składek, gdyż w tym zakresie świadek przedstawiał swoje własne przeżycia, spostrzeżenia. Ponadto, okoliczności te nie były kwestionowane przez pozwany organ rentowy. Natomiast w pozostałym zakresie relacja świadka opierała się na informacjach przekazanych mu przez drugiego współnika, tj. J. M. (1), ewentualnie wiedzy zaczerpniętej z opisanych wyżej dokumentów

pracowniczych, wszak M. W. (1) nie był nigdy naocznym świadkiem wykonywania przez odwołującą pracy. Powyższe objawiało się także w tym, że świadek ten nie zeznawał w sposób zdecydowany, a jego zeznania były ogólnikowe („myślę, że praca odwołującej wpłynęła na zwiększenie sprzedaży”, „myślę, że trochę na pewno”, „skoro Pani K. była zatrudniona, to myślę, że stać było na to firmę” - k. 104-104v). Zwrócić uwagę należy także na to, iż początkowo świadek zeznał, że praca odwołującej „z tego co wiem była świadczona raz w tygodniu około 2 godzin” (k. 104), po czym zapytany jaki jest wymiar czasu pracy odwołującej obecnie, świadek zeznał, iż nie jest w stanie powiedzieć w jakim wymiarze odwołująca pracuje, gdyż się tym nie zajmuje. Nadto należy zwrócić uwagę, że skoro zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia faktu świadczenia pracy przez K. A. na rzecz (...) sp. z o.o., to twierdzenia świadka o tym, iż widział odwołującą „kilka razy” na placu w P., w żaden sposób nie świadczą o wykonywaniu przez odwołującą pracy na rzecz płatnika i to w warunkach stosunku pracy (nie świadczy o tym sam ewentualny fakt jej kilkukrotnej obecności na placu), zwłaszcza, gdy zważy się, iż jak zeznała odwołująca, że „kolegują się” z J. M. (1) (k. 77). Dodatkowo wskazać trzeba, iż świadek zeznał, że obecnie spotkania pomiędzy odwołującą, a J. M. (1) odbywają się online, zaś odwołująca, jak i płatnik nie wskazywali na taką okoliczność. Niezależnie od powyższego wskazać trzeba, iż wszelkie „spotkania online” pozostawiają ślad w danym komunikatorze, aplikacji, o tym kiedy miało ono miejsce, a nawet jak długo trwało. Tymczasem odwołująca, jak i J. M. (1) żadnego tego typu dokumentów (np. zrzutów ekranu potwierdzających fakt odbywania rozmów) nie przedłożyli do sprawy, ani nawet na nie nie wskazywali. Tymczasem nie jest rzeczą sądu poszukiwanie za stronę (i to reprezentowaną przez zawodowego pełnomocnika) dowodów na poparcie ich twierdzeń.

Sąd jedynie częściowo uznał za wiarygodne zeznania odwołującej oraz J. M. (1), reprezentującego płatnika składek. Sąd dał wiarę zeznaniom ww. stron co do okoliczności pierwszej współpracy z J. M., przy czym jak wskazywała sama K. A., praca w (...) była pracą trenera, ale nad innymi tematami, bowiem odbywała się w „zespolu pracowników”. Zatem sama odwołująca zauważa istotną różnicę w prowadzeniu szkoleń dla załogi pracowniczej, a w prowadzeniu szkolenia dla jednego wspólnika spółki, która nawet nie posiada własnego biura (w sensie fizycznym), zaś rzekome sesje coachingowe miały się odbywać „w terenie”, na placu” lub w kawiarni. Sąd uznał za wiarygodne zeznania stron również co do okoliczności powstania spółki (...) (płatnika składek) i zakresu jej działalności.

Zwrócić uwagę należy na sprzeczność w zeznaniach K. A., która z jednej strony wskazywała „z tej pracy nie sporządzam dokumentacji”, z drugiej zaś wskazywała, że przy pracy coacha tworzy notatki i rysunki (k. 77). Powyższe stwierdzenie o tworzeniu zapisków w pracy trenera (w ogólności) jest w ocenie sądu całkowicie logiczne, trudno bowiem uznać, że spotkania z trenerem miałyby się odbywać jedynie (tylko i wyłącznie) w formie ustnej, bez jakichkolwiek prób zapisania choćby hasłowo tematów i problemów poruszanych na takich spotkaniach (choćby celem przypomnienia sobie na następnym spotkaniu o czym była mowa). Co więcej, nielogicznym wydaje się to, że trener, osoba, która przekazuje klientowi jakieś informacje w zakresie podniesienia efektywności np. w sprzedaży, doradza (udziela wskazówek), nie przedstawiałaby ich choćby częściowo w formie pisanej np. w formie materiałów, notatek lub prezentacji. Również co najmniej dziwnym byłoby to, gdyby odbiorca szkolenia nie sporządziłby z takiego spotkania żadnych notatek (choćby celem utrwalenia wskazówek i rad, które rzekomo otrzymywał od odwołującej). W kontekście powyższego podkreślenia wymaga, że K. A., choć – jak już wyżej wskazano - zeznała, iż sesje coachingowe na rzecz (...) trwają około 2 godzin, zaś „na kartkach A4 notuje rzeczy, które obserwuje”, tworzy „rysunki” (k. 77) („spotykamy się w kawiarni z kartką papieru – k. 76v) nie przedstawiła tychże „kartek” i „rysunków” do sprawy. Odwołująca wskazywała przy tym, iż często przysłuchiwała się telefonicznym rozmowom J. M. (3) z klientami, a nawet kilka razy zdarzyło się, że uczestniczyła w spotkaniu z klientem (e-protokół – k. 79). Pomimo takich twierdzeń, K. A. nie potrafiła wskazać ani jednego nazwiska klienta, jak również w sprawie nie został zawnioskowany dowód z zeznań któregośkolwiek z klientów płatnika składek, na okoliczność tego, czy odwołująca faktycznie w takiej rozmowie uczestniczyła.

Jako niewiarygodne sąd uznał również zeznania J. M. (1), który nie potrafił przekonująco wyjaśnić, dlaczego uznał, że prowadzenie raz w tygodniu przez około 2h sesji coachingowych dla jednej osoby (wspólnika) miało się odbywać w ramach umowy o pracę, a nie w ramach umowy o świadczenie usług. Twierdzenia o tym, że skoro praca odwołującej była pracą o charakterze stałym (raz w tygodniu), to należało wybrać umowę o pracę, były ogólnikowe i wymijające. Zaś w sytuacji braku jakichkolwiek dowodów świadczenia pracy przez K. A. (poza zeznaniami stron, zaś M. W. nie był

naocznym świadkiem rzeczywistego wykonywania pracy), jak również w sytuacji, gdy strona odwołująca nie wykazała tego, iż praca była wykonywana w reżimie pracowniczym (podporządkowanie pracownicze), sąd nie mógł uwzględnić odwołania.

Dodatkowo wskazać trzeba, że na koniec swoich zeznań składanych na rozprawie w dniu 9 czerwca 2020 r., odwołująca sama przyznała, że nie zna innych przypadków, gdzie firmy takiego typu jak płatnik składek (tj. bez pracowników, bez biura, sprzedające części do samochodów na Allegro) korzystałyby z pracy trenera /coacha.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 300 - dalej ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ww. ustawy, za pracownika uważa się zasadniczo osobę, która pozostaje w stosunku pracy.

Stosownie do art. 11 ust. 1 ww. ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają m.in. osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy.

W myśl art. 12 ust. 1 ww. ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby, podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W myśl art. 36 ust. 1, 2 i 4 cyt. ustawy, każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych osób określonych w art. 6 ust. 1 pkt 1-4, 6-9b, 11, 12, 19-22, ust. 2, 2a i 2d, duchownych będących członkami zakonów lub klasztorów oraz osób współpracujących, o których mowa w art. 8 ust. 11, należy do płatnika składek. Zgłoszeń, o których mowa w ust. 2 i 3, dokonuje się w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia.

W myśl art. 83 § 1 i 2 Kodeksu cywilnego, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Pozorność oświadczenia woli nie ma wpływu na skuteczność odpłatnej czynności prawnej, dokonanej na podstawie pozornego oświadczenia, jeżeli wskutek tej czynności osoba trzecia nabywa prawo lub zostaje zwolniona od obowiązku, chyba że działała w złej wierze.

Na gruncie przytoczonych przepisów w orzecznictwie wskazuje się, że o tym, czy strony istotnie 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 (zob. wyrok SN z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09).

Jednocześnie, umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli, obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystał z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (zob. wyrok SN z 12 lipca 2012 r., II UK 14/12).

Jeżeli strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą ściśle realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść stosunku pracy, to trudno przyjąć nawiązanie stosunku pracy. Samo stwarzanie pozorów poprzez wykonywanie określonych czynności w sklepie nie jest wystraszające do wykreowania pracowniczego tytułu ubezpieczeniowego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 10 czerwca 2015 r. sygn. III AUa 1793/14).

Organ rentowy jako podstawę prawną zaskarżonej decyzji wskazał art. 83 § 1 k.c., zarzucając pozorność umowy o pracę.

Jak zważył Sąd Apelacyjny w Łodzi w uzasadnieniu wyroku z 30 kwietnia 2019 r., sygn. III AUa 469/18: Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo zawarcia umowy praca w ogóle nie jest świadczona, ale i wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie prawnej. Nie wyklucza się też przedmiotowego (instrumentalnego) zawarcia umowy o pracę, opartego na działaniu pozornym, które jest częścią obejścia prawa (art. 58 k.c.). Może to być wykonywanie niewielkiej ilości pracy, która nie składa się na określone zatrudnienie i w tym znaczeniu ma pozorny charakter, co w swoim całości kształcie nie stanowi tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Zgodnie z treścią art. 2 Kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.).

W myśl art. 22 § 1 k.p. 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.

Stosownie do treści art. 26 k.p., stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

W art. 22 § 1 k.p. są zawarte najbardziej istotne elementy składające się na pojęcie stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Istotą stosunku pracy jest osobiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy w zakresie dotyczącym pracy. Podporządkowanie polega na osobistym świadczeniu pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym. Układ podporządkowania pracownika pracodawcy polega zatem nie tylko na świadczeniu pracy pod jego kierownictwem, lecz także na jednoznacznym określeniu prawa pracodawcy do decydowania o miejscu i czasie, w jakim praca określonego rodzaju ma być świadczona. W ramach podporządkowania pracownika mieści się także możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Decyzja co do rodzaju więzi prawnej, na podstawie której praca ma być wykonywana, należy do swobodnego uznania stron. Nie każda praca wykonywana odpłatnie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Istotne jest wyraźne określenie podstawy prawnej wykonywania pracy oraz zharmonizowanie tej podstawy z rzeczywistą treścią umowy. O tym, czy strony łączy stosunek pracy, rozstrzygają warunki, w jakich praca jest wykonywana – na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu przez pracodawcę wskazanym. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest obowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Ustalenie wynagrodzenia za pracę jest niezbędnym elementem nawiązania stosunku pracy. Kolejną cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów o dzieło czy innych umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy w sposób mający cechy trwałości. Elementami istotnymi w umowie o pracę zatem jest: obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania

czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, zwrócono uwagę, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznym osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczenia woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyła pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie z pracy tej osoby korzystać. Chodzi więc o pozorną bezwzględność oświadczenia woli, gdy strony nie mają zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych. Nie dochodzi wówczas do złożenia oświadczenia woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a jedynie do stworzenia fikcji jego nawiązania.

Mając na uwadze powyższe, niewątpliwym pozostaje zatem, że samo podpisanie (zawarcie) umowy o pracę nie stanowi przesłanki nawiązania stosunku pracy, stanowiącego tytuł do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, taką przesłanką jest faktyczne wykonywanie czynności objętych tą umową. Choć zatem według art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, to dla objęcia ubezpieczeniami społecznymi jest istotne, czy strony zawierające umowę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika 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 oraz to czy zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany.

W związku z tym rzeczą sądu była ocena, czy pomiędzy K. A. a płatnikiem składek z dniem 1 sierpnia 2018r. rzeczywiście powstał stosunek pracy, czy odwołująca w następstwie zawarcia umowy o pracę wykonywała obowiązki pracownicze jako trener na rzecz płatnika w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, pod jego kierownictwem i czy w zamian otrzymywała od zainteresowanego wynagrodzenie w formie zgodnej z przepisem art. 86 § 2 k.p. (w formie pieniężnej). Należy uznać przy tym, że gdy zostanie wykazane, iż po zawarciu umowy o pracę nie doszło do faktycznej realizacji umowy jako umowy o pracę, to zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych ma charakter fikcyjny.

Ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny nie pozwala, zdaniem sądu, na stwierdzenie, że umowa o pracę zawarta między odwołującą a płatnikiem składek w dniu 1 sierpnia 2018r. była rzeczywiście realizowana i to w reżimie pracowniczym.

Zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu procesowym). Z kolei stosownie do art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu materialnym).

Jeżeli zatem organ rentowy na podstawie materiałów zgromadzonych w postępowaniu administracyjnym zarzucił fikcję umowy o pracę i brak świadczenia pracy, to w postępowaniu sądowym odwołująca winna była wykazać fakt przeciwny, a więc to, że umowa o pracę z 1 sierpnia 2018 r. rzeczywiście była wykonywana - i to przez obie strony stosunku pracy. W ocenie sądu natomiast, wyniki przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego nie dają podstaw do przyjęcia, że K. A. faktycznie świadczyła pracę na rzecz (...) sp. z o.o. na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W pierwszej kolejności faktu pracy odwołującej w ramach spornej umowy o pracę nie potwierdzają zgromadzone w sprawie dokumenty. Dokumenty kadrowe dotyczące K. A. potwierdzają co najwyżej fakt zawarcia/podpisania umowy o pracę, a nie rzeczywiste świadczenie pracy, o czym już wspomniano we wcześniejszej części uzasadnienia.

Jak zważył Sąd Apelacyjny w Białymstoku w uzasadnieniu wyroku z 20 lutego 2019 r., sygn. III AUa 435/18: Praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy są następujące:

1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie,

- 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy,
- 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania,
- 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście,
- 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy.

O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, 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.

W kwestii dowiedzenia faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz spółki (...) brak jest w niniejszej sprawie jakichkolwiek dokumentów, czy innych wytworów pracy ubezpieczonej, które stanowiłyby namacany dowód tej pracy. Przedstawione zeznania K. A., J. M. (1) oraz M. W. (1) (drugiego wspólnika) na okoliczność pracy ubezpieczonej, są niewiarygodne. W pierwsze kolejności wskazać trzeba, że relacja świadka opierała się na informacjach przekazanych mu przez drugiego wspólnika J. M. (1), ewentualnie wiedzy zaczerpniętej z dokumentów kadrowych, a nie na bezpośrednich obserwacjach K. A. podczas jej pracy. M. W. (1) nie był nigdy naocznym świadkiem wykonywania przez odwołującą pracy. Świadek zeznał w sposób niejednoznaczny i ogólnikowy („myślę, że praca odwołującej wpłynęła na zwiększenie sprzedaży”, „myślę, że trochę na pewno”, „skoro Pani K. była zatrudniona, to myślę, że stać było na to firmę”- k. 104-104v). Zwrócić uwagę należy także na to, iż początkowo świadek zeznał, że praca odwołującej „z tego co wiem była świadczona raz w tygodniu około 2 godzin” (k. 104), po czym zapytany jaki jest wymiar czasu pracy odwołującej obecnie, świadek zeznał, iż nie jest w stanie powiedzieć w jakim wymiarze, gdyż się tym nie zajmuje. Trudno w tych okolicznościach uznać, iż wiedzę, o tym, że K. A. pracowała „raz w tygodniu około 2 godzin”, świadek czerpał z własnych obserwacji. W ocenie sądu skoro zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia faktu świadczenia pracy przez K. A. na rzecz (...) sp. z o.o., to twierdzenia świadka o tym, iż widział odwołującą „kilka razy” na placu w P., w żaden sposób nie świadczą o wykonywaniu przez odwołującą pracy na rzecz płatnika i to w warunkach stosunku pracy (nie świadczy o tym sam ewentualny fakt jej kilkukrotnej obecności na placu). Z relacji świadka co najwyżej można wywieźć, że obecność odwołującej na placu odbywała się okazjonalnie, koleżeńsko i stanowiła co najwyżej pozorowanie czynności pracowniczych (choć świadek i tak na żadne konkretne wówczas czynności nie wskazywał), a nie faktyczne wykonywanie pracy przez ubezpieczoną.

Nie ma w sprawie również żadnych dowodów na to, że 2, 3 h spotkania odbywają się online. Po pierwsze, ani odwołująca, ani płatnik składek nie wskazywali nawet w swych zeznaniach na taki sposób komunikacji, a po drugie, nie przedstawili do sprawy żadnych dowodów potwierdzających tego typu formę spotkań (np. zrzuty ekranu potwierdzających fakt odbywania rozmów).

Dalej wskazać trzeba, iż nie jest w ocenie sądu tak, iż praca coacha/ trenera nie pozostawia żadnego materialnego śladu. Jak już sąd wyżej wskazywał, trudno uznać, że spotkania z trenerem miałyby się odbywać wyłącznie w formie ustnej, bez jakichkolwiek prób zapisania choćby hasłowo tematów i problemów poruszanych na takich spotkaniach (choćby celem przypomnienia sobie na następnym spotkaniu o czym była mowa). Co więcej, nielogicznym wydaje się to, że trener, osoba, która przekazuje klientowi jakieś informacje w zakresie podniesienia efektywności np. w sprzedaży, doradza (udziela wskazówek), nie przedstawiałaby ich choćby częściowo w formie pisanej np. materiałów, notatek lub prezentacji. Jak również co najmniej dziwnym byłoby to, gdyby odbiorca szkolenia nie sporządzały nigdy z takiego spotkania żadnych notatek (choćby celem utrwalenia wskazówek i rad). W kontekście powyższego podkreślenia wymaga, że K. A., choć – jak już wyżej wskazano - zeznała, iż sesje w (...) trwają około 2 godzin, zaś „na kartkach A4 notuje rzeczy, które obserwuje”, tworzy rysunki” (k. 77) („spotykamy się w kawiarni z kartką papieru – k. 76v) nie przedstawiła tychże „kartek” i „rysunków” do sprawy. Odwołująca wskazywała przy tym, iż często przysłuchiwała się telefonicznym rozmowom J. M. (3), a nawet kilka razy zdarzyło się, że uczestniczyła w

spotkaniu z klientem. Pomimo takich twierdzeń, K. A. nie potrafiła wskazać ani jednego nazwiska klienta, jak również w sprawie nie został zawnioskowany dowód z zeznań któregokolwiek z klientów płatnika składek, na okoliczność tego, czy odwołująca faktycznie w takiej rozmowie uczestniczyła.

Biorąc pod uwagę fakt braku innych pracowników (dwóch wspólników i odwołująca), przedmiot działalności spółki (sprzedaż części samochodowych sprowadzanych z Niemiec, głównie poprzez aukcje internetowe), brak biura (jedynie biuro wirtualne), a jedynie dysponowanie placem, gdzie klienci odbierają części samochodowe, w ocenie sądu nasuwa się wniosek, iż płatnik składek nie wykazał uzasadnienia dla zatrudnienia odwołującej jako trenera (w zasadzie jego osobistego) w ramach stosunku pracy. W toku zeznań nawet sama odwołująca przyznała, że nie zna innych przypadków, gdzie firmy takiego typu jak płatnik składek korzystałyby z usług trenera /coacha.

Odwołująca i płatnik składek nie wykazali nadto innego, bardzo istotnego elementu stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie pracownicze. Formuła podporządkowania pracowniczego obejmuje nie tylko, i nie zawsze, podległość poleceniom dotyczącym przebiegu procesu pracy, lecz określa podporządkowanie jako instrument konkretyzacji ogółu obowiązków pracowniczych. Polecenie stanowi bowiem instrument umożliwiający pracodawcy wykonywanie uprawnień kierowniczych i zarazem realizację podporządkowania. Polecenie dotyczące pracy to polecenie związane z pracą, a zatem nie tylko odnoszące się do sposobu wykonywania poszczególnych czynności składających się na proces pracy, ale także do realizacji obowiązków pracowniczych w ogólności. Nie wszystkie elementy tak rozumianego podporządkowania muszą występować równocześnie i z jednakowym nasileniem. W niektórych przypadkach, uzasadnionych charakterem wykonywanej pracy, element podległości w procesie pracy może być słabo zaznaczony, a niekiedy podporządkowanie przejawia się praktycznie w potencjalnej możliwości wydania polecenia przez pracodawcę. Rzeczywista samodzielność pracownika i "ogólny, organizacyjny" w danych okolicznościach faktycznych charakter kierownictwa pracodawcy nie oznacza zmiany (rozszerzenia) ustalonego powyżej, prawnego pojęcia podporządkowania, jeżeli posiada on prawną (formalną) kompetencję wydawania poleceń. W powyższej formule podporządkowania mieszczą się także przypadki pracowników profesjonalnych, którzy z uwagi na wysokie kwalifikacje, a także regulacje prawne ograniczające zakres ingerencji w sposób wykonywania ich pracy, podlegają ograniczonej kontroli, a polecenia pracodawcy mogą konkretyzować jedynie niektóre, często drugorzędne obowiązki (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 28 listopada 2018 r., sygn. III AUa 223/17).

W oparciu o stan faktyczny w sprawie, w tym treść zeznań wspólników i odwołującej, nie sposób ustalić z jakich konkretnie zadań i obowiązków i w jaki sposób J. M. (1), który zawarł sporną umowę o pracę z ubezpieczoną, rozliczał K. A.. Trudno również ustalić na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie osób, jak miałyby wyglądać wydawanie poleceń ubezpieczonej przez J. M. (1), w warunkach, gdy to J. M. (1) był rzekomo osobą słuchającą porad K. A.. Nadto, jakie potencjalne sankcje za nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych, groziły ubezpieczonej. Żadna ze stron - tj. ani spółka ani odwołująca - nie podniosła tej kwestii nawet marginalnie.

W przedmiotowej sprawie K. A. została od 1 sierpnia 2018r. (w dniu 7 września 2018r.) zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w (...) sp. z o.o. w wymiarze 1/16 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym 1/16 minimalnego wynagrodzenia ustawowego. Zgłoszenie to nastąpiło ze znacznym opóźnieniem. Umowa została bowiem datowana na dzień 1 sierpnia 2018r. i wskazano w niej właśnie taką datę nawiązania stosunku pracy. Płatnik składek ma ustawowe 7 dni na zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych, liczone od daty powstania obowiązku ubezpieczenia, a zatem od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy. W niniejszej sprawie odwołująca wskazywała, iż zgłoszenie jej na formularzu (...) z uchybieniem terminu nie może mieć wpływu na ocenę ważności spornej umowy.

W tym zakresie nie zasługują na uwagę wyjaśnienia J. M. (1), iż zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń społecznych z miesięcznym opóźnieniem (najpóźniej bowiem winien był to uczynić 8.08.2018r.) wynika z „przeoczenia” (k. 37 akt ZUS), albowiem trudno uznać, że płatnik, który nie zatrudnia żadnego pracownika, nie jest w stanie dopilnować, pamiętać, by zgłosić w ustawowym terminie jednego tylko pracownika. Zauważyć przy tym należy, że zgłoszenie odwołującej do ubezpieczenia nastąpiło po kilku dniach trwania u odwołującej niezdolności do pracy, co wobec niewykazania przez odwołującą, iż stosunek pracy został faktycznie nawiązany od 1 sierpnia 2018r., a praca była

wykonywana w reżimie pracowniczym, uznać w ocenie sądu należy, iż powyższe zabiegi były podyktowane chęcią utrzymania wysokiej kwoty zasiłku chorobowego po ustaniu poprzedniego zatrudnienia z dniem 31 sierpnia 2018 r.

Na uwagę nadto zasługuje fakt, że wśród dokumentacji osobowej ubezpieczonej próżno szukać również zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku pracy. Tłumaczenia płatnika składek, iż wykorzystano zaświadczenie lekarskie z poprzedniego zatrudnienia w (...) sp. z o.o., tj. z 16 marca 2018 r., albowiem zadania na stanowisku trenera są częścią zadań na stanowisku pracy (...) (k. 38 akt ZUS), sąd uznał za niewiarygodne. Trudno bowiem uznać, iż w każdej pracy stanowisko HR Managera wiąże się zawsze z prowadzeniem sesji coachingowych właściciela zakładu pracy, a de facto na tym miała polegać praca odwołującej u płatnika składek. W ocenie sądu, prawdopodobnym jest to, iż strony nie przedłożyły zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań K. A. do pracy na stanowisku trenera od 1 sierpnia 2018 r., wydanego na podstawie skierowania wystawionego przez (...) sp. z o.o., albowiem w chwili podejmowania decyzji o podpisaniu umowy o pracę, odwołująca była już niezdolna do pracy i nie uzyskałaby takiego zaświadczenia.

W tym miejscu przywołać należy treść art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zgodnie z którym to przepisem: podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od 3. miesiąca kwartału kalendarzowego, na okres 3 miesięcy, na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych. Innymi słowy, artykuł 46 ww. ustawy zasiłkowej ogranicza wysokość zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, stanowiąc, że jego podstawa nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia. Były pracownik po ustaniu zatrudnienia i pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego zachowuje lub nabywa prawo do zasiłku chorobowego wyłącznie w wysokości obliczonej od podstawy wymiaru tego świadczenia, która nie może być wyższa niż 100% przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych (art. 46 ustawy zasiłkowej) (wyr. SN z 30.9.2009 r., II UK 34/09, OSNAPiUS 2011, Nr 9–10, poz. 137). Ograniczenie wysokości podstawy obliczania zasiłku chorobowego wynikające z art. 46 ustawy zasiłkowej z 25.06.1999r. ma zastosowanie także wówczas, gdy okres zasiłkowy rozpoczął się w czasie trwania zatrudnienia (wyr. SN z 7.4.2009 r., I UK 337/08, OSNAPiUS 2010, Nr 21–22, poz. 269).

Tymczasem przypomnieć trzeba, że odwołująca z dniem 31 sierpnia 2018 r. stała się niezdolna do pracy i jednocześnie z tym samym dniem zakończył się jej stosunek pracy w (...) sp. z o.o. za wynagrodzeniem 13.600 zł brutto miesięcznie jako HR Manager. Od dnia 1 września 2018 r., tj. po ustaniu zatrudnienia, to organ rentowy podjął wypłatę zasiłku chorobowego

Sąd okręgowy podziela stanowisko organu rentowego, iż zawarcie pozornej umowy o pracę datowanej na 1 sierpnia 2018r. było spowodowane wyłącznie chęcią utrzymania wysokiej kwoty zasiłku chorobowego po ustaniu poprzedniego zatrudnienia z dniem 31 sierpnia 2018r., albowiem przepis cytowanego wyżej art. 46 ustawy zasiłkowej, nie mógłby mieć – w przypadku zatrudnienia choćby w niepełnym wymiarze u innego płatnika – zastosowania do odwołującej. Wówczas podstawa wymiaru jej zasiłku chorobowego, za okres niezdolności od września 2018 r. do 13 marca 2019r. nie uległaby ograniczeniu do kwoty wynoszącej 100% przeciętnego wynagrodzenia, lecz byłaby powiązana z wysokim wynagrodzeniem jakie odwołująca otrzymywała w (...) sp. z o.o.

W prawie ubezpieczeń społecznych w okolicznościach każdego konkretnego wypadku stronom umowy można przypisać zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Cel zawarcia umowy 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 uprawnienie do świadczenia i ustalenie wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 13 listopada 2018 r. (sygn. akt II UK 350/17) na jurysdykcyjną tolerancję nie zasługują żadne intencjonalne zabiegi skierowane na uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z deklarowaniem

i opłaceniem wysokich składek przed okresami zamierzonego lub definitywnego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ponieważ tego typu działania pozostają w widocznej primae facie sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz z zasadą równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w solidarnym systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a ustawy systemowej), z którego przysługują proporcjonalne świadczenia do wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (wyrok z 13 czerwca 2017 r., I UK 259/16).

Reasumując całość powyższych rozważań, w ocenie sądu, omówione wyżej okoliczności świadczą, że K. A. nie wykonywała faktycznie pracy na rzecz (...) sp. z o.o., a tym samym umowa o pracę z 1 sierpnia 2018 r. była pozorna i nie spowodowała faktycznego nawiązania stosunku pracy między jej stronami.

W tym stanie rzeczy odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie i jako takie podlegało oddaleniu w świetle art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie 1) wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2) sentencji, zgodnie z regułą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.).

(-) Mirosław Major