

Sygn. akt III U 966/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2019r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>st. sekretarz sądowy Beata Dzienis</b>

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2019r. w Suwałkach

sprawy **M. S. i R. W. (1)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie

w związku z odwołaniem M. S. i R. W. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 3 października 2018r. znak (...)

1. **oddala odwołania;**

2. **zasądza od M. S. i R. W. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 966/18

## UZASADNIENIE

Decyzją z 03.10.2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że R. W. (1) od 05.08.2015r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek M. S..

Wydanie skarżonej decyzji poprzedziło przeprowadzenie przez organ rentowy kontroli doraźnej płatnika składek M. S. prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie produkcji i sprzedaży zniczy nagrobkowych, który R. W. (1) zatrudnił w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem w wysokości (...) zł brutto. Organ rentowy ustalił, że umowa została zawarta na czas określony od 05.08.2015r. do 04.08.2018r. Na dzień zatrudnienia R. W. (1) płatnik składek zatrudnił 77 osób, a w dacie wydania skarżonej decyzji - 24 osoby. Płatnik składek w trakcie postępowania oświadczył, że poszukiwał pracownika na stanowisko dyrektora do spraw handlowych poprzez ogłoszenia w internecie. R. W. (1) została zatrudniona jako dyrektor handlowy do współpracy z klientami sieciowymi, ponieważ posiada odpowiednie kwalifikacje i ma kontakty z kupcami sieci handlowych. Zakres obowiązków został jej przekazany ustnie. Do jej obowiązków należało pozyskiwanie i obsługa

klientów sieciowych. Czynności związane z zatrudnieniem wykonywała u siebie w domu w S.. Osobiście sprawował nadzór nad wykonywaniem zadań przez R. W. (1), która jednak nie podpisywała listy obecności, a wynagrodzenie otrzymywała przelewem.

Organ rentowy ustalił również, że od 24.01.2014r. R. W. (1) zgłoszona jest jednocześnie, jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą. Siedziba jej działalności gospodarczej znajduje się na ulicy (...) w S.. Zakresem prowadzonej przez nią działalności gospodarczej jest działalność agentów zajmujących się sprzedażą towarów różnego rodzaju. R. W. (1) w trakcie prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej nie zatrudniała pracowników.

Zdaniem Zakładu płatnik składek nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia R. W. (1), ponieważ została zatrudniona na stanowisko, które nie istniało w firmie. Krótko po zatrudnieniu R. W. (1) okazało się, że nie świadczy pracy z powodu niezdolności do pracy. To przemawia za tym, że umowa zawarta między R. W. (1) a M. S. jest pozorna, gdyż jej istotą było wprowadzenie w błąd innych podmiotów, w tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych, co do tego, że umowa została zawarta. Naturalnym jest zatem, że strony zadbały o to, aby posiadać formalne dokumenty potwierdzające tę okoliczność. Za pozornością umowy świadczy też - według organu rentowego - brak pisemnego zakresu obowiązków R. W. (1), jak i inna równie istotna kwestia niepodpisywania listy obecności przez R. W. (1). Płatnik składek nie określił jednoznacznie w jakich godzinach R. W. (1) świadczyła pracę. Nie można było również jednoznacznie stwierdzić w jaki sposób i czy w ogóle M. S. nadzorował pracę R. W. (1). Praca była wykonywana w domu R. W. (1) w S.. W stosunku pracy muszą zaś być precyzyjnie określone godziny pracy pracownika, ponieważ tylko wtedy wiadomo, czy pracownik przepracował obowiązującą go normę czasu pracy (np. 8 godzin dziennie w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym), czy też normę tą przekroczył. Pomiędzy więc M. S., a R. W. (1) nie było zasadniczych elementów dla stosunku pracy co do czasu pracy i podporządkowana służbowego i organizacyjnego. Dla stwierdzenia tymczasem, że występuje podporządkowanie pracownika pracodawcy w treści stosunku prawnego wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy przez polecenie kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania poleceń przełożonych, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz wykonywanie pod nadzorem kierownika.

R. W. (1) nie mogła też w ogóle podjąć zatrudniania, gdyż nie przedłożono zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy. Artykuł 229 §4 kp zawiera bezwzględny zakaz dopuszczania przez pracodawcę do wykonywania obowiązków pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Za dowód świadczenia pracy przez R. W. (1) organ nie uznał świadka W. S.. Zdaniem Zakładu świadek nie stanowi wiarygodnego źródła dowodowego, ponieważ jest powiązany z płatnikiem, do 30.04.2015r. był to pracownik M. S. i jest z nim spokrewniony.

Zakład stwierdził więc, że między stronami nie został nawiązany stosunek pracy, a celem zawarcia umowy było stworzenie pozorów jej realizowania. Zgłoszenie więc do ubezpieczeń społecznych zostało dokonane jedynie w celu umożliwienia uzyskania świadczeń finansowanych z Funduszu Świadczeń Społecznych.

Odwołania od tej decyzji złożyli odrębnie R. W. (1) i M. S..

R. W. (2) domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że od 05.08.2015r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik płatnika składek M. S. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Podniosła, że została zatrudniona przez płatnika składek M. S. na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres od dnia 05.08.2015r. do 04.08.2018r. na stanowisko dyrektora handlowego i na warunkach w niej wskazanych. W dniu zawarcia umowy otrzymała od pracodawcy pisemny zakres obowiązków. Przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków pracowniczych uzyskała zaświadczenie lekarskie stwierdzające jej zdolność do świadczenia pracy na stanowisku dyrektora handlowego. Została również przeszkolona w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, udzieliła upoważnienia do przekazywania wynagrodzenia

na jej rachunek bankowy. Argumentowała, że posiada 18-letnie doświadczenie w zakresie współpracy z klientami sieciowymi, jest osobą rzetelną i skuteczną w swych działaniach, co stanowiło kluczowy argument dla pracodawcy podejmującego decyzję o jej zatrudnieniu. Do jej zakresu obowiązków należały czynności wymienione w pisemnym zakresie obowiązków, w ramach którego: prowadziła negocjacje handlowe mające na celu pozyskanie oraz utrzymanie współpracy z klientami sieciowymi w zakresie sprzedaży zniczy i ponowienie jej na kolejny rok (negocjacja umów handlowych, cen, dobór towarów, propozycje zamienników, ustalanie terminów płatności), utrzymywała kontakt z centralą Zakupu (...) oraz (...), prowadziła nadzór nad zamówieniami i ich realizacją, współpracowała z działem logistyki na etapie awizacji, dostaw zwrotów towarów, kontroli płatności, prowadziła monitoring cen zniczy i wkładów na rynku sieciowym (gazetki, przeliczanie cen), prowadziła monitoring ekspozycji zniczy w sieci (...) i (...) jak również w innych sieciach zajmujących się sprzedażą zniczy. Wskazała, że wykonując swoje obowiązki w ramach zadaniowego czasu pracy pozostawała w stałym kontakcie z pracodawcą M. S. oraz W. S. (pełnomocnikiem pracodawcy do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy) w celu rzetelnego wykonywania ich poleceń oraz w celu zatwierdzania przez nich wszystkich ustaleń dotyczących współpracy z obsługiwanyimi klientami. Pracę świadczyła w sposób ciągły, informując pracodawcę na bieżąco o podejmowanych działaniach, oraz o potrzebach zgłaszanych przez kontrahentów. Argumentowała, że wszystkie wykonywane przez nią w ramach stosunku pracy czynności pozytywnie wpłynęły na kondycję finansową pracodawcy, który do czasu jej zatrudnienia ograniczał się do lokalnego rynku, a dzięki jej działaniom i zabiegom zdecydowanie rozszerzył zakres terytorialny swej działalności. Zainicjowane przez nią w 2015r. czynności w ramach stosunku pracy przynosiły pracodawcy - płatnikowi składek znaczne korzyści finansowe również w latach następnych, w których już nie świadczyła pracy (pozostawanie na zasiłkach). Zapewne dlatego płatnik składek, ceniąc jej umiejętności i doświadczenie nadal ją zatrudnia. Zarzucając brak list obecności organ rentowy całkowicie pominął okoliczność, (ustaloną w toku postępowania kontrolnego), iż miała ona ustalony zadaniowy czas pracy, a praca była przez nią świadczona w miejscu jej zamieszkania. Wprowadzenie zadaniowego systemu czasu pracy to przykład alternatywnego, elastycznego systemu czasu pracy. Polega na wyznaczeniu czasu pracy poprzez wskazanie przez bezpośredniego przełożonego zadań, jakie pracownik ma wykonać. Decydując się na taki system czasu pracy pracodawca zwolniony jest z kontrolowania i ewidencjonowania czasu pracy. Po stronie pracodawcy leży powinność powierzenia pracownikowi zadań możliwych do wykonania w czasie wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy (tj. 8 godzin na dobę, 40 godzin w tygodniu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy). Co do zasady pracownik powinien mieć możliwość wykonania powierzonych mu zadań w czasie odpowiadającym etatowi. Ewentualnej kontroli ze strony pracodawcy podlega nie czas pracy a terminowość i prawidłowość wykonania powierzonych zadań. Ona miała ściśle powierzone zadania określone w zakresie obowiązków, z których wywiązywała się.

M. S. w odwołaniu od powyższej decyzji również domagał się jej zmiany i ustalenia, że R. W. (1) od 05.08.2015r podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako jego pracownik.

Argumentował, że R. W. (1) została przez niego zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem w wysokości (...)brutto. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 05.08.2015r. dnia do 04.08.2018 r. i wykonywała ona pracę na jego rzecz zgodnie z regułami określonymi w art. 22 kp. Na potwierdzenie swojego stanowiska przedłożył wydruki e-maili, wskazujące jednoznacznie, że R. W. (1) rzeczywiście wykonywała powierzoną jej pracę polegającą m.in. na pozyskiwaniu i obsłudze klientów sieciowych, składaniu ofert asortymentowo- cenowych kontrahentom, negocjowaniu umów handlowych, cen sprzedaży z odbiorcami sieciowymi, monitorowaniu sprzedaży, nadzorze nad zamówieniami i ich realizacją, współpracy z działem logistyki na etapie awizacji, dostaw, zwrotów towarów, kontroli płatności. Przedstawione wydruki e-maili potwierdzają również, że praca była wykonywana przez nią osobiście i w sposób ciągły, a pracodawca był informowany na bieżąco o podejmowanych działaniach przez swojego pracownika, a także potrzebach zgłaszanych przez kontrahentów, co dowodzi bezsprzecznie temu, iż pracownik był podporządkowany pracodawcy, a on sprawował nad jego pracą stały nadzór. Podniósł również, że wcześniej nie współpracował z firmami sieciowymi, ograniczał się do działalności lokalnej. Zatrudnienie R. W. (1) doprowadziło do pozyskania nowych klientów, takich jak (...), (...), z którymi wcześniej nie współpracował. Podniósł, że R. W. (1) obowiązywał zadaniowy system pracy, co zostało pominięte przez organ rentowy. Ten system pracy

charakteryzuje się w dużej mierze samodzielnością pracownika w zakresie organizacji pracy. Pracodawca wyznacza zadania oraz ustala (po porozumieniu z pracownikiem) czas konieczny do ich realizacji. Kwestie rozłożenia zadań, faktycznego czasu ich wykonywania czy wprowadzania przerw powierza się pracownikowi. Pracownik dysponuje zatem szerokim zakresem swobody w kształtowaniu swego czasu pracy. Opisany system wprowadzić można w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. W omawianym systemie kluczową kwestią jest wskazanie zadań, jest to bowiem czynnik decydujący o wyznaczeniu czasu pracy pracownika ( Baran Krzysztof, Kodeks pracy, Komentarz wyd. IV, opublikowane w zbiorze Lex ) .

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie i zasądzenie o odwołujących zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przesianych. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji.

### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:**

#### ***Odwołań za uzasadnione nie można uznać było.***

Na wstępie należy wskazać, iż stanowisko Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie możliwości oceniania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawieranych umów o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (różnego rodzaju) opiera się na licznych orzeczeniach, które zapadały w różnych stanach faktycznych i charakteryzuje się ugruntowaną linią orzecniczą. Należy więc zauważyć, iż samo zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, jednak umowa o pracę zawarta wyłącznie w celu ich nabycia bez świadczenia pracy jest pozorna (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.03.1998r. sygn. IIUKN 568/97, z 18.10.2005r. sygn. IIUK 43/05).

O pozorności umowy o pracę decydują okoliczności wymienione w art. 83 §1 kc, które występować muszą w czasie składania przez strony oświadczeń woli. Prawną doniosłość ma więc zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia.

Przed przystąpieniem do głównych rozważań, należy również wskazać, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2019r. poz. 300 ze zm.), pracownik obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązek ten trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W sprawie niniejszej ujawniono szereg okoliczności wskazujących, iż stosunek łączący M. S. i R. W. (2) nie był stosunkiem pracy, a celem zawartej umowy z dnia 05.08.2015r. było jedynie włączenie R. W. (1) do powszechnego systemu ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia ze stosunku pracy, a następnie uzyskanie przez nią prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na podstawie zawartej umowy strony nie miały zamiaru i nie realizowały konstrukcyjnych cech (elementów) tego stosunku prawnego.

Strony przedstawiły szereg dokumentów w postaci np. umowy o pracę, potwierdzeń odbycia przez odwołującą się szkoleń z zakresu bhp, kserokopie korespondencji mailowej, które generalnie nie budziły zastrzeżeń formalnych, jednak w zestawieniu z pozostałymi okolicznościami sprawy przedstawionymi przez organ rentowy wskazują na pozorność zawartej umowy o pracę.

Podkreślić należy, iż zastrzeżeń Sądu nie budziło zatrudnienie pracownicy, która z czasem okazało się, że jest w ciąży, ale brak jakichkolwiek dowodów na świadczenie przez nią pracy w reżimie stosunku pracy.

Po pierwsze, stosunek pracy charakteryzuje się określonymi prawami i obowiązki, które dotyczą zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Jak stanowi art. 22 §1 kp - zawierający definicję stosunku pracy - o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Celem umowy o pracę jest wykonywanie osobiście przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego

kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Obligatoryjnym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

W tym miejscu wyjaśnić należy, iż w obu odwołaniach odwołujący wręcz przyjęli za pewnik, że odwołująca się była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy. Przytaczając w tym zakresie argumentację zawartą w komentarzach dotyczących tego zagadnienia, należy wskazać, iż zadaniowy system czasu pracy może być realizowany w ramach umowy o pracę, o ile taki system jest wprowadzony u pracodawcy, pracownik ma tego świadomość i godzi się na to. W oparciu o przedłożone przez strony dowody nie wynika, aby kiedykolwiek odwołujący w swoim zakładzie pracy taki system pracy w ogóle wprowadził, lub w stosunku wyłącznie do odwołującej taki system czasu pracy stosował. Z podpisanej przez strony umowy o pracę wynika wprost, że zostaje ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy przy 40-godzinnym tygodniowym czasie pracy. Jest to zatem podstawowy system czasu pracy, jaki obowiązuje w ramach prawa pracy. Dodatkowym potwierdzeniem tego stanowiska stanowi treść informacji „o podstawowych warunkach pracy” która została przez odwołującą podpisana z datą 05.08.2015r. Na podstawie art. 29 §3 kp odwołująca się została poinformowana, że obowiązuje ją podstawowy system pracy – 8 godzin 5 dni w tygodniu. Należy zatem przyjąć, iż podnoszenie przez strony, że odwołującą się obowiązywał zadaniowy system pracy zostało przyjęte na potrzeby niniejszego postępowania (w związku z trudnościami wykazania m.in. że świadczyła pracę pod kierownictwem pracodawcy), gdyż nie było to w ogóle potwierdzone jakimikolwiek dowodami. E-maile nie są dowodami, że świadczyło się pracę, w reżimie pracowniczym tak jak i złożone do akt zdjęcia, wyceny i opisy zniczy. Zarzucanie organowi rentowemu, że pominął ten fakt w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego, gdy nawet przed Sądem strony tego nie potrafiły wykazać, było nietrafione. W sprawie nie ma dowodów, aby po 05.08.2015r. strony zawarły np. porozumienie, co do zmiany systemu czasu pracy odwołującej się i zindywidualizowania go na zadaniowy system czasu pracy. Nie ma zatem podstaw do ceny spornej okoliczności – zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przy podstawowym systemie czasu pracy. Pozostając w wątku czasu pracy znamienne jest, że strony nie potrafiły podać w jakich godzinach odwołująca się miała świadczyć pracę.

Przechodząc do początków znajomości między stronami, to z zeznań odwołujących się, jak i świadka W. S. (brata odwołującego się) wynika, że w 2014r. podjęli decyzję o rozszerzeniu rynku zbytu oceanowych przez nich produktów (znicze nagrobkowe) do sieci funkcjonujących w Polsce. Odwołujący sięposzukiwał osoby, która zajęłaby się nawiązaniem kontaktów z dużymi sieciami handlowymi. Do tego czasu sprzedawali produkty tylko małym sklepom. W tych okolicznościach na portalu (...)znalazł ofertę odwołującej się, która reklamowała się dużym doświadczeniem we współpracy z dużymi sieciami handlowymi. Spotkanie to się odbyło w okresie letnim 2014r. w C. (odwołujący zamieszkuje w O., odwołująca się w S.) i po rozmowie odwołujący się podjął decyzję o chęci zatrudnienia odwołującej się. Ostatecznie do sformalizowania współpracy nie doszło, ponieważ działalność w tej branży ma charakter sezonowy. Działania zmierzające do „właściwej” (głównej) sprzedaży zniczy czyli w sezonie październik – listopad, muszą rozpocząć się w okresie wiosennym. Wiąże się to z nawiązaniem współpracy z potencjalnymi odbiorcami ale też wyprodukowaniem odpowiedniej ilości towaru. Jak wskazywał odwołujący się z tego też względu do nawiązania współpracy z odwołującą się doszło w sierpniu 2015r. Z zeznań odwołującego się oraz jego brata wynikało również, że mieli świadomość, że odwołująca się prowadzi własną działalność gospodarczą. Odwołujący się chciał mieć „na wyłączność” odwołującą się stąd nawiązanie z nią współpracy miało nastąpić na podstawie umowy o pracę.

Na okoliczność zawarcia umowy o pracę strony przedłożyły umowę o pracę podpisaną przez obie strony. Na jej podstawie odwołująca się miała zostać zatrudniona na nowopowstałym stanowisku dyrektora handlowego, na czas określony od 05.08.2015r. do 04.08.2018r. Miejscem wykonywania jej pracy był teren całego kraju, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem (...)brutto. Pierwotnie tj. przed organem rentowym odwołujący się wskazywali, że nie został sporządzony pisemny zakres obowiązków odwołującej się, co standardowej treści umowy o pracę i założeniu, jak próbowali forsować odwołujący się, że obowiązał ją zadaniowy system czasu pracy, było co najmniej nielogiczne. Natomiast do odwołania odwołująca dołączyła pisemny zakres obowiązków datowany na 05.08.2015r. Pisemny zakres obowiązków dyrektor handlowy ds. sieci handlowych R. W. (1)zobowiązywał ją do: tworzenia i wdrażania strategii rozwoju firmy; nawiązywania, budowania i utrzymywania długofalowych i silnych relacji handlowych z odbiorcami z sieci hipermarketów spożywczych, budowlanych, dyskontów i innych, tworzenia

wartościowych i ilościowych planów sprzedaży odbiorców sieciowych oraz monitorowania sprzedaży poprzez analizę kosztów, metod i wyników oraz rekomendowania wprowadzania zmian mających na celu zwiększenie jej efektywności, odpowiedzialności za realizację planów sprzedażowych odbiorców sieciowych, budowania oferty asortymentowej dopasowanej do potrzeb poszczególnych klientów, współudziału w tworzeniu polityki cenowej, składaniu ofert asortymentowo-cenowych, negocjowania umów handlowych, negocjowania warunków współpracy handlowej z sieciami, negocjowanie cen sprzedaży z odbiorcami sieciowymi, odpowiedzialności za realizację podpisanych kontraktów wynikających z umów handlowych, nadzorowania zamówień i ich realizacji, współpracy z działem logistyki na etapie awizacji, dostaw, zwrotów towarów, kontrolowania płatności, obserwowania rynku, analizowania zachowań konkurencji, konsumentów i odbiorców oraz inicjowania działań zmierzających do maksymalizacji wyników sprzedaży; gromadzenia danych i analiz dotyczących rynku; reprezentowania firmy na spotkaniach i imprezach organizowanych przez klientów sieciowych, raportowanie właścicielowi firmy i wykonywanie poleceń przełożonego.

Z dokumentacji pracowniczej nie wynikało natomiast, aby na potwierdzenie posiadanych kwalifikacji zawodowych odwołująca się przedstawiła np. listy polecające lub inne dokumenty potwierdzające jej szerokie znajomości i doświadczenie w sektorze sprzedaży sieciowej. Miejscem wykonywania jej pracy był teren całego kraju, ale de facto wykonywała je w miejscu zamieszkiwania, we własnym domu. Pod tym samym adresem mieści się również siedziba jej działalności gospodarczej (bezsporne).

Na podstawie dokumentów złożonych przez odwołujących się, w szczególności kserokopii faktur wynika, że odwołujący współpracę z siecią (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. nawiązał co najmniej w 2014r. (strona złożyła faktury za lata 2014-2018). W tym zakresie trudno uznać za wiarygodne twierdzenie stron, że to z inicjatywy odwołującej się i jej działań doszło do nawiązania współpracy z dwiema dużymi sieciami handlowymi. Odwołujący się prezentował wersję dot. konieczności zatrudnienia odwołującej, z której wynikało, że nie miał wiedzy i umiejętności, aby ze swoim produktem wejść do sieci handlowych i dlatego szukał osoby, która by mu w tym pomogła. Okazało się to nieprawdą, gdyż faktury wskazują że taką współpracę realizował już w 2014r. Nadmienić należy, że faktury za kolejne lata dotyczą przede wszystkim tych sieci (jakieś 90-95%). Pozostałe dotyczą sprzedaży do sieci (...) sp. z o.o. i to za 2017r. i 2018r. W toku postępowania odwołujący się wskazywał też, że prowadzi sprzedaż na rynek litewski.

Poruszając się natomiast w obrębie tych dwóch dużych sieci handlowych tj. (...), to dokumentacja złożona przez odwołujących się i ich zeznania są sprzeczne ze sobą. Nie można pomijać, iż zgodnie ze stanowiskiem odwołującego się, do sprzedaży właściwej, czyli w sezonie (wrzesień–listopad) jego firma przygotowuje się od wiosny i w tym okresie dochodzi do nawiązywania umów sieciami sprzedaży. Przedłożone kserokopie umów za 2016r. i 2017r. wskazują na ich standardowy charakter. Natomiast w sytuacji, gdy już w 2014r. firma odwołującego się realizowała bardzo wysoką sprzedaż do tych dwóch sieci handlowych, zatrudnienie odwołującej nie spowodowało nawiązania współpracy z innymi sieciami, gdyż w 2015r. nadal realizowane były zamówienia tylko z tych dwóch sieci handlowych. Strony nie wskazały jakie działania odwołującej miały spowodować, że wzrost sprzedaży do tych dwóch sieci w 2015r. był wyższy. W tym kontekście nie można pomijać, że realizowanie zamówień w sezonie 2015r. czyli od września 2015r. do listopada 2015r. poprzedzał okres ich wcześniejszych negocjacji i ustaleń (wiosna 2015r.), co miało miejsce jeszcze przed zatrudnieniem odwołujący się (sierpień 2015r.). Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że odwołujący się podał, iż do zatrudnienia odwołującej się po pierwszym spotkaniu, które miało miejsce w okresie letnim 2014r. (czyli można przyjąć, że chodzi o miesiące lipiec – sierpień) nie doszło, gdyż już było za późno żeby mogła coś w temacie zamówień zrobić, natomiast do zawarcia spornej umowy dochodzi rok później w sierpniu 2015r., gdy - przyjmując opinię odwołującego się o działaniu jego branży za wiarygodną i fachową - też już było za późno na zawarcie przez odwołującą się nowych zamówień. Nie umknęło uwadze Sądu, że w tej branży odwołujący nie jest jedynym producentem zniczy i nie tylko jego firma podejmuje działania z dużym wyprzedzeniem, mające na celu pozyskanie coraz szerszego rynku zbytu. W tym kontekście za niewiarygodne należało uznać twierdzenie stron, że to właśnie zatrudnienie odwołującej spowodowało nawiązanie współpracy z sieciami handlowymi oraz spowodowało wzrost dochodów firmy odwołującego się. Co do tej ostatniej okoliczności, to z PIT-u za 2015r. wynikało, że przychód firmy odwołującego się wyniósł 11.155.753zł a dochód 233.449,49zł, w 2016r. przychód – 14.067.202,70zł, dochód 426.285,38zł natomiast w 2017r.

przychód – 16.427.321,33zł a dochód – 781.158,49zł. Należy mieć na uwadze, że odwołująca podpisała umowę 05.08.2015r. a nie była zdolna do pracy do 29.03.2018r. Trudno zatem uznać za wiarygodne, aby działania odwołującej się spowodowały wzrost dochodów firmy odwołującego się, skoro w tym zestawieniu były one wysokie już w 2015r., natomiast skok w 2016r. nie mógł wiązać się z jej działaniami, gdyż była już nieobecna w pracy.

W toku postępowania strony używały stwierdzenia, że to właśnie zatrudnienie odwołującej się spowodowało przełom w działaniu firmy odwołującego się i to ona jest kreatorką sukcesu i wzrostu dochodów w późniejszych latach (mimo wieloletniej nieobecności). O tym nie świadczą żadne dokumenty złożone w sprawie. Odnosząc się do zakresu obowiązków odwołującej, to nie ma żadnych dowodów, aby odwołująca się wykonała działania potwierdzające dokonywanie przez nią analiz, raportowania trybu sprzedaży etc. O doniosłej roli odwołującej się w funkcjonowaniu firmy nie świadczą faktury, o których wspomniano wyżej, ani maile, które zostały złożone przez odwołującą przy odwołaniu. Przede wszystkim w mailach, które zostały podpisane w formie (...) nie zawierają informacji o jej stanowisku w firmie odwołującego się i były wysyłane z jej prywatnego konta mailowego bez logo firmy odwołującego się. Część złożonych maili była autorstwa W. S. – brata odwołującego się. Z dokumentów tych wynika, że pojedyncze maile odwołująca wysłała w dniach: 20, 21, 23, 24, 25, 31 sierpnia 2015r., 7,11 września 2015r., 1,20, 21, 27 października 2015r. pozostałe maile są autorstwa W. S.. Należy zauważyć, że maile tego ostatniego były opatrzone logo firmy.

Analiza maili odwołującej wskazuje na ich bardzo lakoniczną treść, dotyczy informacji o realizacji zamówienia „np. kiedy otrzymam zamówienie na sezon znicze i kiedy Pasntwo do odbiorą” – pisownia oryginalna (k. 40), „w tym tygodniu mamy planowy odbior na 128 palet a w przyszłym aż 1000 bardzo porsze o odbior w tym tygodniu + 300 palet tak aby w przyszłym było do odbioru 700 tak duże nawarstwienie odbioru może powodować przestoje godzinowe aut” k. 21 etc. Treść tych maili również nie wskazuje, aby odwołująca w tych dniach prowadziła jakiegokolwiek negocjacje, a jedynie przekazywała informacje o ilości palet, czasie dostawy etc.

Konkluzja jaka też płynie po analizie tych maili, to pomijając ich treść i lakoniczne informacje, to ich ilość wymaga postawienia pytania, co odwołująca robiła przez pozostały czas w danym dniu. Napisanie maila, który ma być reakcją na telefon odwołującego się lub przedstawiciela jednej z dwóch sieci handlowych, przy założeniu, że zajmuje to maksymalnie godzinę, powstaje pytanie co odwołująca się robiła przez pozostały czas. Na to pytanie Sąd nie znalazł odpowiedzi, co dodatkowo wzmacnia prawidłowość stanowiska organu rentowego wyrażonego w decyzji. To również wskazuje, że fizycznie nie było możliwe poddawanie odwołującej się nadzorowi, jaki stanowi permanentną cechę stosunku pracy. Pracownik nie ma dowolności co do miejsca i czasu realizacji swoich obowiązków pracowniczych. Podnieść należy, że odwołującą się nie była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy. Obowiązywały ją standardowe zasady czasu pracy, a zatem winna przez 8 godzin 5 dni w tygodniu wykonywać obowiązki dyrektora handlowego. W sprawie brak jest wystarczających dowodów, że tak było, a już wypełnienie nie można przyjąć, że przy takiej konstrukcji stosunku pracy możliwe było nadzorowanie odwołującej przez pracodawcę.

O tym, że odwołująca przez pozostały czas realizowała postanowienia umowy o pracę nie świadczą bynajmniej zeznania świadków: M. R. (sąsiadki odwołującej się), G. G. (znajomej i byłej asystentki odwołującej się) czy B. W. (bliskiej znajomej odwołującej się). Ich zeznania i sposób wyjaśniania czym odwołująca się zajmowała wskazuje na ich niewiarygodność. Przykładowo świadek B. W. wskazywała na przygotowywanie przez odwołującą analiz rynku zniczy, w sytuacji gdy takich analiz odwołująca się nie wykazała. W ogóle nie zostały przedłożone jakiegokolwiek dokumenty potwierdzające działanie odwołującej jako dyrektora handlowego firmy odwołującego się i to w tak istotnym świetle, jak przedstawiali ją świadkowie. Zeznania świadków miały charakter bardzo ogólny, a w przypadku szczegółów trudno uznać za wiarygodne aby odwołująca się w taki sposób wtajemniczyła osoby postronne. Co do świadka A. W. – męża odwołującej to Sąd również podszedł do nich z dużą rezerwą, nie tylko z racji na więzi jego z odwołującą się, a więc i zainteresowanie wynikiem sprawy, ale z uwagi na wewnętrzną sprzeczność, gdyż z jednej strony zasłaniał się niepamięcią w wielu istotnych sprawach np. co do prowadzonej przez odwołującą się działalności gospodarczej, a z drugiej wskazywał na niezwykle istotną rolę odwołującej się w działaniu firmy odwołującego się. Miała ona rzekomo zreformować całą politykę sprzedażową firmy, składać raporty z działania, natomiast materiał dowody nie potwierdza tego, z uwagi na brak takich dowodów.

W sprawie zeznania W. S. należało ocenić tak jak i same zeznania odwołującego się M. S.. Podzielić tu należy stanowisko organu rentowego, co do oceny zeznań tego świadka jako osoby bliskiej bo brata odwołującego się. Jak zeznali współpracują ze sobą ściśle i mieli zgodny interes w takim a nie innym podtrzymywaniu argumentów w sprawie.

Niezależnie od powyższego to wskazać należy, że pozostałe argumenty przytoczone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji też jednoznacznie świadczą o tym, że odwołująca się zawarła z M. S. umowę o pracę dla pozorów. Po pierwsze stanowisko, na którym została zatrudniona odwołująca się nie istniało, a gdy z uwagi na zwolnienie lekarskie i przebywanie na zasiłku macierzyńskim, odwołująca się była niezdolna do pracy, nikt na takie stanowisko nie został zatrudniony. Przecież dyrektor handlowy to poważne stanowisko pracy, który zarządza wszystkimi, z racji właśnie stanowiska, sprawami handlowymi. Jeżeli przy tym zarabia aż 9.000zł brutto jest bardzo ważną osobą w danej jednostce gospodarczej. Skoro więc nikt na to stanowisko nie zostaje zatrudniony takie stanowisko rzeczywiście nie istniało, a zostało utworzone dla pozorów zatrudnienia odwołującej się i uwiarygodnienia niejako wysokiego wynagrodzenia.

Po wtóre zatrudnienie odwołującej się bez zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazania do pracy, kiedy art. 229 §4 kp zawiera bezwzględny zakaz dopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania obowiązków pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, czyni, że faktycznie strony zawarły umowę dla pozorów. Wszakże rzeczywiste zwanie umowy o pracę musi być niezakwestionowane przez lekarza z zakresu medycyny pracy. Na okoliczność tego strony nie przedstawiły stosownego zaświadczenia lekarskiego. Złożone zaświadczenie lekarskie do odwołania przez odwołującą się R. W. (1) jest wystawione przez lekarza rodzinnego, a nie z medycyny pracy. W sytuacji więc kiedy odwołujący się tłumaczy, że stosowne zaświadczenie lekarskie zaginęło jest niedorzecznością. Trudno uznać, aby zaświadczenie lekarskie o przeciwwskazaniach do pracy tak ważnej osoby, jak dyrektor handlowym zaginęło. Winien przy tym posiadać duplikat skierowania do lekarza medycyny pracy, z którym ma podpisaną umowę o badaniach okresowych pracowników, a takiego w czasie kontroli nie przedstawił.

Z tych wszystkich względów, na podstawie art. 477<sup>14</sup> §1 kpc, oba odwołania Sąd oddalił.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 i §3 kpc w zw. z art. 99 kpc i w zw. z §9 ust. 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265 ze zm).

Mt/PW