

Sygn. akt VI U 577/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2015 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 października 2015 r. w S.

sprawy M. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

z udziałem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek odwołania M. B. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 4 maja 2015 roku nr (...)

I. oddala odwołanie;

II. zasądza od M. B. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 maja 2015 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, iż M. B. (1) nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. od 1 października 2014 roku. Organ rentowy uznał, że umowa o pracę zawarta pomiędzy spółką (...) a M. B. (1) miała charakter pozorny. Wskazał, że strony porozumiały się w zakresie wyłącznie formalnej realizacji ustalonych w zawartej umowie o pracę zobowiązań, celem stworzenia pozorów i wywołania mylnego przekonania osób trzecich, w tym organu rentowego, o rzeczywistej woli realizowania tych zobowiązań, co miało na celu umożliwienie M. B. (1) pobieranie przez bardzo długi okres świadczeń z ubezpieczeń społecznych po zaledwie 30 dniach ubezpieczenia. Organ rentowy podkreślił, że strony nie przedstawiły dowodów oraz świadków mogących potwierdzić świadczenie pracy przez M. B. (1). Ponadto w materiale dowodowym przekazanym przez płatnika stwierdzono liczne rozbieżności w składanych przez strony wyjaśnieniach, pojawiła się także wykluczająca się wzajemnie dokumentacja dotycząca dni i godzin rzekomo świadczonej przez M. B. pracy.

W odwołaniu od powyższej decyzji M. B. (1) wniosła o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego. Odwołująca podniosła, iż w okresie od 1 października 2014 roku do 30 października 2014 roku faktycznie wykonywała pracę w spółce (...), która była pracą zgodną z jej kompetencjami. Podkreśliła, że wykonywała zadania zlecone jej w zakresie objętym umową. Wyjaśniła, iż w ramach zatrudnienia pracowała nad pozyskiwaniem dla firmy nowych partnerów z W., co pozwoliło rozszerzyć ofertę spółki i wejść na rynek nowych kontrahentów. Zapewniła, iż w spornym okresie była obecna w firmie, prowadziła na miejscu jej sprawy, nie podejmując jednak żadnych wiążących decyzji. Zwróciła także uwagę, że pełnomocnictwo jakim się legitymowała pozwalało jej na ruchome godziny pracy. Przyznała, że jedynym błędem jaki popełniła było pozostawienie na liście obecności wpisanych godzin pracy, bez adnotacji o ich zmianie.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Pełnomocnik organu rentowego złożyła ponadto wniosek o zasądzenie od odwołującej się na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zwróciła ponadto uwagę, że kolejno przedkładane przez płatnika składek dokumenty były wytwarzane i dopasowywane do prowadzonego postępowania, a strony wielokrotnie poświadczwały nieprawdę, przedkładając wykluczającą się dokumentację i zmieniając swoje oświadczenia. W ocenie organu rentowego świadczą o tym przede wszystkim listy obecności, na których M. B. (1) własnoręcznym podpisem potwierdziła wykonywanie pracy w dniach i godzinach, w których fizycznie nie mogła tego robić, ponieważ w tym czasie świadczyła pracę u innego pracodawcy. Organ rentowy zwrócił także uwagę, że płatnik składek i odwołująca składając pierwotnie pisemne wyjaśnienia nie wspomnieli o udzieleniu M. B., osobie niewykwalifikowanej i bez doświadczenia, pełnomocnictwa ogólnego do zarządzania firmą. Prezes spółki oświadczył, że pełnomocnictwo zwalniało odwołującą z podpisywania list obecności, co nie znalazło jednak odzwierciedlenia w przekazanej dokumentacji, albowiem umowa o pracę nie uległa zmianie, strony nie podpisywały aneksu, nie zmieniły się warunki zatrudnienia, stanowisko pracy, zakres czynności i wynagrodzenie, nie dokonano też zapisów świadczących o zatrudnieniu M. B. w nienormowanym czasie pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. B. (1) (z domu K.) legitymuje się wykształceniem średnim – ukończyła III Liceum Profilowanego w S. o profilu ekonomiczno-administracyjnym.

M. B. (1) była uczestniczką szkoleń organizowanych przez Akademię (...) w S.. W szczególności w okresie od 15 lipca 2010 roku do 15 sierpnia 2010 roku uczestniczyła w szkoleniu „Strategie zarządzania zasobami ludzkimi”, zaś od 1 do 30 marca 2008 roku brała udział w szkoleniu „Specjalista ds. marketingu i promocji”.

Dowody:

- świadectwo ukończenia liceum profilowanego - w aktach ZUS;
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia nr (...) - w aktach ZUS;
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia nr (...) - w aktach ZUS.

Z dniem 1 lipca 2014 roku M. B. (1) (nosząca wówczas nazwisko K.) zawarła umowę o pracę na zastępstwo z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na czas określony, tj. do dnia powrotu do pracy zastępowanego pracownika. W oparciu o tę umowę została zatrudniona na stanowisku pracownika salonu gier w S.. Jej wynagrodzenie u tego pracodawcy wynosiło 1 680 zł brutto plus premia uznaniowa do 40% wynagrodzenia podstawowego.

M. B. pracę wykonywała w salonie gier przy ul. (...) w S.. W październiku 2014 roku pracowała w następujących dniach i godzinach:

- 1 października - 12 godzin, od 20:00 do 8:00,

- 4 października - 18 godzin,
- 6 października - 12 godzin, od 20:00 do 8:00,
- 7 października - 12 godzin, od 20:00 do 8:00,
- 11 i 12 października - 12 godzin,
- 15 października - 12 godzin, od 08:00 do 20:00,
- 16 października - 6 godzin, od 14:00 do 20:00,
- 17 października - 13 godzin,
- 18 października - 12 godzin,
- 21 października - 6 godzin, od 8:00 do 14:00,
- 22 października - 6 godzin, od 14:00 do 20:00,
- 24 października - 12 godzin, od 20:00 do 8:00,
- 28 października - 6 godzin, od 8:00 do 14:00,
- 29 października - 12,5 godziny, od 20:00 do 8:30,
- 30 października - 12,5 godzin, od 20:00 do 8:30.

Dowody – dokumenty nadesłane przez spółkę (...), w aktach ZUS: umowa o pracę na zastępstwo z 1.07.2014 r., listy obecności M. B., pismo z 24.02.2015 r.

W okresie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. M. B. (1) dodatkowo podpisała datowaną na dzień 1 października 2014 roku umowę o pracę na czas określony z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. W pisemnym dokumencie umowy wskazano, że jest ona zawarta na okres od 1 października 2014 roku do 30 września 2015 roku. Zgodnie z treścią umowy M. B. miała w spółce (...) wykonywać pracę referenta, specjalisty do spraw kadrowych, w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem w wysokości 2 000 złotych brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę spółki.

W pisemnym zakresie obowiązków wskazano, że do obowiązków M. B. (1) (wówczas K.) będą należały:

- pozyskiwanie drogą mailingu potencjalnych kontrahentów dla firmy,
- budowanie strategii marketingowej spółki,
- bieżące prowadzenie spraw kadrowych (w tym ZUS- program Płatnik),
- inne sprawy pracownicze, ubezpieczenia grupowe,
- obsługa korespondencji spółki.

Dowód: umowa o pracę z 1.10.2014 r. - w aktach ZUS.

Spółka (...) prowadzi działalność w zakresie usług transportu morskiego i przybrzeżnego, transportu wodnego pasażerskiego, sprzedaży hurtowej niewyspecjalizowanej, usług ochrony osób i mienia, utrzymania porządku w budynkach, dbałości o tereny zielone, rekreacyjne, niespecjalistycznego sprzątnięcia obiektów przemysłowych. W roku 2014 zatrudniała wyłącznie osoby zajmujące się sprzątnięciem, w oparciu o umowy zlecenia. Ponadto umowa

zlecenia łączyła spółkę z R. Ł., zajmującą się obsługą administracyjno-biurową spółki, naliczaniem wynagrodzeń, księgowaniem wydatków, wypełnianiem dokumentacji, reprezentowaniem spółki przed urzędami. Poza M. B. (1) spółka nie zatrudniła nigdy wcześniej żadnej osoby w oparciu o umowę o pracę.

Dowód: częściowo zeznania świadka R. Ł. – w wersji elektronicznej oraz transkrypcja.

W dniu 1 października 2014 roku M. B. (1) była w ciąży. Od 31 października 2014 roku aż do dnia porodu nieprzerwanie korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą.

Niesporne.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią przepisu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2015r., poz. 121 z późn. zm., dalej jako: ustawa systemowa) ubezpieczenia społeczne obejmują ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenia rentowe, ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa (ubezpieczenie chorobowe) oraz ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ubezpieczenie wypadkowe).

Z kolei w myśl przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Według przepisu art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Zgodnie zaś z art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zasady nawiązania i rozwiązania oraz istotne elementy stosunku pracy określają przepisy Kodeksu Pracy (dalej jako: k.p.). W myśl przepisu 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.

Odnosząc się do realiów niniejszej sprawy w pierwszej kolejności trzeba podkreślić, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży. Zakaz taki byłby sprzeczny z obowiązującą Konstytucją. Co więcej, nawet jeśli głównym powodem, dla którego pracownica nawiązuje stosunek pracy jest dążenie do uzyskania ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, takiego działania nie można z tego powodu uznać za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należy ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Powyższe stanowisko jest już ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wielokrotnie wskazywał, iż dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, o ile umowa ta prowadziła do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (zob. np. wyroki z: 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; 24 stycznia 2006 r., I UK 105/05; 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LexPolonica nr 1022525; 30 maja 2006 r., II UK 161/05; 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Lex-Polonica nr 1348865; 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06). Tym samym w realiach niniejszej sprawy koniecznym było przyjęcie, że nawet jeśli w momencie zatrudniania M. B. (1) płatnik wiedziałby o ciąży, fakt ten nie miałby znaczenia, gdyby strony faktycznie wywiązywały się z warunków zawartych w umowie o pracę.

W niniejszej sprawie sąd stanął jednak na stanowisku, że odwołująca nie wykazała, iż faktycznie doszło do nawiązania stosunku pracy pomiędzy nią a spółką (...). Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika bowiem, aby M. B. faktycznie umówioną pracę podjęła i ją wykonywała, a płatnik jako pracodawca świadczenie to przyjmował.

W tym miejscu wymaga podkreślenia, iż także w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, jeśli między pracownikiem a organem ubezpieczeń społecznych powstaje spór dotyczący obowiązku ubezpieczeń społecznych (na jaki wskazuje sam ustawodawca w art. 38 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), przy rozstrzygnięciu sprawy przez sąd zasadnicze znaczenie musi znaleźć zasada wyrażona w art. 3 k.p.c. i 232 k.p.c., zastosowana odpowiednio w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych. Przepisy te określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie, wprowadzając zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu. Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że odwołująca się, zaprzeczając twierdzeniom organu rentowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla niej ustaleń, winna w postępowaniu przed sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń dotyczących obowiązku ubezpieczeń społecznych, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji. Z drugiej natomiast strony organ rentowy podważając fakty wynikające z dokumentacji takiej jak umowa o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego – winien wykazać, iż faktycznie przedmiotowa umowa do skutku nie doszła, nie była wykonywana, czy też miała charakter pozorny.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 lutego 2008 r. (sygn. II UK 122/07, LEX nr 448905) Sąd Najwyższy wskazał, że osoba zgłaszająca się do ubezpieczenia musi wykazać istnienie stosunku prawnego, będącego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych tytułem ubezpieczenia. Gdy chodzi o ubezpieczenie pracownicze (art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy), nawiązanie stosunku pracy wykazuje się umową o pracę, przy czym okoliczności zawarte w takiej umowie, chociażby została sporządzona na piśmie, nie są dla organu rentowego wiążące. Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot nie noszący cech „zatrudnionego pracownika” nie stanowi bowiem samoistnej przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym z mocy ustawy i stania się jego podmiotem.

W ocenie sądu w niniejszym postępowaniu M. B. (1) nie przedstawiła żadnych miarodajnych dowodów wskazujących na fakt rzeczywistego wykonywania przez nią pracy na rzecz płatnika, które mogłyby podważyć wiarygodność i rzetelność ustaleń organu rentowego poczynionych w toku przeprowadzonego w sposób wszechstronny i niebudzący wątpliwości postępowania kontrolnego. Sąd ograniczył przy tym postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie do realizacji wszystkich ostatecznie zgłoszonych przez strony wniosków dowodowych. Zaznaczenia wymaga szczególnie to, że M. B. na rozprawie w dniu 29 października 2015r. cofnęła wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka W. M.. Z kolei spółka (...), mająca w niniejszym postępowaniu pozycję procesową strony pod nazwą „inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja” (art. 477¹¹ § 2 k.p.c.), zachowywała się w toku procesu w sposób całkowicie bierny. W ocenie sądu nie powstała natomiast potrzeba przeprowadzania postępowania dowodowego w jakimkolwiek zakresie z urzędu, bez wniosków stron.

Przechodząc do oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego trzeba wskazać, iż najistotniejsze znaczenie dla miarodajności twierdzeń odwołującej miał fakt, że wersje zdarzeń, jakie przedstawiła zarówno M. B., jak i przedstawiciele spółki, w tym przesłuchana w charakterze świadka R. Ł. w toku postępowania przed organem rentowym, a następnie przed sądem, znacznie się różnią, i to w najbardziej istotnych dla sprawy miejscach.

I tak, przedstawiciele spółki (...) w postępowaniu przed organem rentowym początkowo wyjaśniali, że M. B. (1) była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym pracę miała świadczyć od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:30 do 15:30. Na potwierdzenie powyższego płatnik złożył podpisaną przez M. B. listę obecności z października 2014 roku, która miała poświadczać, że odwołująca była przez cały październik codziennie, od poniedziałku do piątku, obecna w pracy. W ocenie sądu dokument ten nie mógł jednak zostać uznany za miarodajny i wiarygodny. Jego

miarodajność podważyli zresztą sama odwołująca i przedstawiciele spółki (...) (w wyjaśnieniach złożonych z dniem sądu nieprzypadkowo dopiero po dowiedzeniu się przez nich o tym, że organ rentowy dysponuje danymi na temat godzin pracy odwołującej u drugiego pracodawcy), wskazując, iż dokument ten miał charakter tylko pomocniczy, a rzeczywiste godziny pracy M. B. przedstawiały się inaczej.

Powyższe wskazuje zdaniem sądu na to, iż tak M. B., jak i odwołująca się spółka manipulowali materiałem dowodowym, wyciągając z niego dowolne wnioski, zależnie od znanych im na danym etapie wyników postępowania dowodowego. W momencie gdy nie wiedzieli, że organ rentowy podjął działania zmierzające do ustalenia godzin pracy M. B. w spółce (...) przedstawiali całkiem inną wersję zdarzeń niż ta, na którą wskazywali na dalszym etapie postępowania. Tymczasem należałoby raczej oczekiwać, aby ich wyjaśnienia były od początku do końca spójne i jednoznaczne; tylko w takiej sytuacji mogą być bowiem uznane za przekonywujące i miarodajne.

W ocenie sądu słusznie organ rentowy zwrócił uwagę na fakt, iż w spornym okresie ciężarna M. B. (1) była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce (...) i z faktu tego wyprowadził ostatecznie niekorzystne dla odwołującej wnioski co do jej rzekomego zatrudnienia w spółce (...). Z pozyskanych przez organ rentowy jeszcze w toku postępowania administracyjnego listy obecności oraz informacji o dniach i godzinach pracy M. B. (1) w tej spółce wynika, że w dniach 1, 6, 7 i 24 października 2014 roku pracowała ona w salonie gier od godziny 20:00 do godziny 8:00, w dniach 29 i 30 października od godziny 20:00 do godziny 8:30, 17 października od 20:00 do 9:00, zaś w dniach 16 i 22 października - od 14:00 do 20:00. Proste porównanie dni i godzin pracy odwołującej u obydwu pracodawców w ocenie sądu wyklucza możliwość wykonywania przez nią pracy w ramach zatrudnienia w T. II w tych samych częściowo dniach w godzinach od 7:30 do 15:30. Przykładowo w dniu 15 października 2014 roku odwołująca pracowała w (...) Sp. z o.o. w godzinach od 8:00 do 20:00, natomiast w dniach 21 i 28 października od 8:00 do 14:00, co w praktyce czyni niemożliwym, aby w tych dniach świadczyła pracę w także dla spółki (...), zwłaszcza gdyby miała to robić w godzinach od 7:30 do 15:30. Co więcej, w dniu 17 października M. B. pracowała w kasynie od 20:00 do 9:00, co oznacza, że nie mogła rozpocząć pracy w spółce (...) od godziny 7:30, gdyż godziny te zająłaby się. Jednocześnie w świetle zasad doświadczenia życiowego oraz biorąc pod uwagę biologiczną wydolność każdego organizmu ludzkiego, a w szczególności organizmu kobiety ciężarnej, za nieprawdopodobne należało uznać to, aby odwołująca była w stanie fizycznie podjąć pracę, której wymiar dobowy niejednokrotnie przekraczał łącznie 16 godzin.

Powyższej oceny nie mógł zmienić fakt, że jeszcze w toku postępowania administracyjnego przedstawiciel spółki (...) po zapoznaniu się z aktami sprawy, w tym m.in. z pismem spółki (...), zawierającym informacje o godzinach pracy odwołującej w poszczególnych dniach października 2014 roku, złożył nowe pismo wskazując, iż M. B. (1) udzielił pełnomocnictwa ogólnego do zarządzania firmą w ograniczonym zakresie, skutkiem czego została ona zwolniona z obowiązku podpisywania listy obecności. Co więcej, prezes spółki A. R. (1) oświadczył, iż przedłożony wcześniej w organie rentowym dokument w postaci listy obecności za październik jest nieaktualny i niepotrzebny. Do pisma dołączył kserokopie pełnomocnictwa ogólnego z 9 października 2014 roku oraz podania M. B. (1) z dnia 6 października 2014 roku o zmianę godzin pracy w dniach 15, 16, 21, 22 i 28, w którym uzasadniła ona swoją prośbę poprzez powołanie się na zobowiązania u innego pracodawcy.

Powyższe przedłożone przez A. R. dokumenty musiały w ocenie sądu zostać uznane za niewiarygodne i sporządzone wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania chociażby dlatego, że w toku postępowania sądowego tak M. B., jak i świadek R. Ł. przedstawiły zgoła odmienną wersję zdarzeń. Po pierwsze, świadek Ł. zeznała, iż o tym że odwołująca pracuje jeszcze w innym miejscu dowiedziała się już pierwszego dnia jej pracy, po czym wyraziła zgodę na to, aby do godzin pracy M. B. w spółce (...) podchodzić w sposób elastyczny. Wyjaśniła też, że M. B. miała w tym zakresie dużą swobodę, gdyż dysponując kluczem od biura mogła przychodzić w zasadzie zawsze wtedy, gdy chciała, w ten sposób „wyrabiając” swoją normę czasu pracy. W tym kontekście za całkowicie niezrozumiałe trzeba byłoby uznać więc późniejsze złożenie przez M. B. podania o zmianę godzin pracy, skierowanego do prezesa spółki A. R.. Skoro bowiem elastyczny czas pracy ustaliła ona z R. Ł. (M. B. (1) zeznała przed sądem, że z prezesem spółki A. R. nie miała żadnego kontaktu i nie dokonywała z nim żadnych ustaleń), nie było powodu, dla których ustaleń takich miałyby dokonywać ponownie jeszcze z prezesem spółki. Jeszcze bardziej niezrozumiałe byłoby w takiej sytuacji dokonywanie przez M. B. wpisów na listach obecności niezgodnie ze stanem faktycznym. Jeśli bowiem faktycznie uzgodniłaby ona w dniu 6

października 2014 roku z prezesem spółki, że nie będzie pracować 15 października, a w zamian przyjdzie do pracy w sobotę 18 października oraz, że zamiast 28 października będzie pracować w dniu 25 października 2014 roku, nie istniał żaden racjonalny powód, dla którego mimo to dokonała na liście obecności wpisu poświadczającego jej obecność w pracy w dniach 15 i 28 października 2014 roku. Zdaniem sądu jedynym możliwym i logicznym wytłumaczeniem takiej sytuacji jest to, że wszystkie dokumenty, jakie kiedykolwiek złożono w tej sprawie do ZUS zostały spreparowane na potrzeby tego postępowania, a występujące między nimi wykazane wyżej luki logiczne powstały dlatego, że ani M. B., ani przedstawiciele spółki (...) nie przewidzieli możliwości zwrócenia się przez ZUS o udzielenie wyjaśnień do drugiego pracodawcy M. B., wskutek czego potem byli zmuszeni do szybkiego (a więc sprzyjającego popełnieniu błędów) rewidowania wcześniej uzgodnionej fikcyjnej wersji zdarzeń.

Ponadto w realiach niniejszej sprawy nie sposób było przyjąć za wiarygodne wyjaśnień co do rzekomego zakresu obowiązków M. B.. Wymaga bowiem podkreślenia, iż jej rola i znaczenie w spółce w toku postępowania znacznie ewoluowały – M. B., zależnie od bieżących wyników postępowania, była albo „tylko” referentką, specjalistką do spraw kadrowych (na początkowym etapie postępowania kontrolnego prowadzonego przez ZUS), albo „aż” pełnomocnikiem spółki, uprawnionym do „podejmowania decyzji dotyczących bieżącej działalności spółki, o ile nie wykraczają poza zwykły zarząd” oraz do „zaciągania zobowiązań, wynajmu lokali i rozliczenia z fiskusem” (na końcowym etapie postępowania kontrolnego, po zapoznaniu się przez przedstawicieli spółki z dokumentacją zgromadzoną w aktach ZUS), by ponownie stać się ledwie przyuczającą się do pracy referentką, której nie powierzono żadnych istotnych i samodzielnych zadań (jak wynika jednoznacznie ze złożonych przed sądem zeznań świadka R. Ł.). Nie sposób uznać bowiem za logicznej sytuacji, w której z jednej strony M. B. miała jakoby od 9 października 2014r. legitymować się pełnomocnictwem do zarządzania spółką, w tym do zaciągania w jej imieniu zobowiązań i wynajmowania lokali, zaś z drugiej przez pierwszy miesiąc swojej pracy w świetle jej własnych wyjaśnień złożonych przed sądem, jak i zeznań świadka R. Ł., zajmowała się wyłącznie próbnymi księgowaniami czy nauką planu kont, nie podejmując jakichkolwiek decyzji w jakichkolwiek sprawach, w tym także tak błahych jak zakup środków czystości dla osób sprzątających obiekty w imieniu spółki.

Mając na uwadze powyższe, biorąc także pod uwagę fakt, iż nie przedłożono jakichkolwiek realnych, obiektywnych i niejako „namacalnych” dowodów świadczenia przez M. B. pracy na rzecz spółki (...), sąd uznał, że zaskarżona decyzja odpowiada prawu. Co za tym idzie, na podstawie przepisu art. 477¹⁴ §1 k.p.c. odwołanie M. B. oddalono, o czym orzeczono w punkcie I. sentencji wyroku.

W punkcie II. sentencji zasądzono od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 60 złotych stanowiącą zwrot kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego przez pełnomocnik, będącą radcą prawnym. W tym zakresie sąd działał w oparciu o przepisy art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349). W ocenie sądu nie zaistniały podstawy do odstąpienia od obciążania odwołującej tymi kosztami. M. B. nie poniosła bowiem dotąd żadnych kosztów związanych ze złożeniem przez nią odwołania do sądu, a zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu powinna ponieść odpowiedzialność za to, iż przegrała zainicjowany przez siebie proces. Zasądzona kwota jest przy tym na tyle nieduża, że odwołująca z pewnością może ją uiścić, bez uszczerbku dla domowego budżetu.