

Sygn. akt V U 961/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Nowakowska

Protokolant Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2016 r. w Kaliszu

odwołania J. W. i Z. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 6 lipca 2016 r. Nr (...)(...)/

w sprawie J. W. i Z. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 6 lipca 2016 r. znak (...)(...) w ten sposób, że ustala, iż J. W. od 01 kwietnia 2016r. podlega jako pracownik u płatnika składek (...) Z. W. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, z tym, że miesięczną podstawę wymiaru składek stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu 01 kwietnia 2016r.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 06.07.2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O. stwierdził, że J. W. zgłoszona do ubezpieczenia społecznego jako pracownik przez teścia Z. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) Z. W. nie podlega od 01.04.2016r. do nadal ubezpieczeniom społecznym pracowników z tytułu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony od 1. 04.2016r., w wymiarze połowy etatu na stanowisku pracownika biurowego, albowiem umowę tę uznano za nieważną - zawartą dla pozorów w celu zwiększenia jej ochrony ubezpieczeniowej w ciąży i w związku z macierzyństwem, gdyż podpisując umowę o pracę była w 8 miesiącu ciąży, równolegle pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w innej firmie, a nie przedstawiono przekonujących dowodów świadczenia pracy i nikogo poza nią nie zatrudniano wcześniej ani później, co świadczy o sztucznym stworzeniu stanowiska pracy, przy czym zdaniem organu rentowego wątpliwe jest by kobieta w zaawansowanej ciąży łączyła świadczenie pracy dla dwóch pracodawców i to w różnych miejscowościach.

Odwołanie od tej decyzji wnieśli do sądu zarówno płatnik składek Z. W. J. W. domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i objęcia jej ubezpieczeniem społecznym pracowników zgodnie z umową o pracę, podnosząc, że obowiązki pracownicze realizowała.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania powołując, iż zakwestionowana umowa o pracę jest nieważna jako zawarta dla pozorów.

Sąd ustalił co następuje:

Z. W. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...), której przedmiotem jest sprzedaż wysyłkowa materacy na rynku polskim. Towar sprzedawany jest za pośrednictwem portalu Allegro.pl oraz sklepu internetowego <http://www.tanie-materace.com/>. W ramach tej działalności posiada biuro oraz magazyn mieszczący się w O. przy ul (...).

Za rok 2011 wykazał dochód w kwocie 78 055,65zł

za rok 2012 w kwocie 105 608,11zł,

za rok 2013 w kwocie 115 97 1, 08zł,

za rok 2014 w kwocie 43 905,21zł t

za rok 2015 w kwocie 31.191,50zł.

(dowód- wykaz k 37 i druki PIT k 37-43)

W dniu 31.03.2016r.Z. W. zawarł umowę o pracę z synową J. W. od 1.04.2016r. na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisko pracownika biurowego ustalając wynagrodzenie za pracę w kwocie 1900zł brutto.

(dowód-umowa o pracę w aktach ZUS)

Powyższą umowę zawarto mając na względzie zamiar rozszerzenia handlu materacami na rynki europejskie i potrzebna była osoba z biegłą znajomością języków obcych i zagadnień marketingowych.

J. W., urodzona jest w dniu (...) i mieszka z mężem w K..

W 2007r. ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie (...), na kierunku socjologia w zakresie komunikacji społecznej i badania rynku.

(kserokopia dyplomu w aktach ZUS)

Od 1.08.2005r. pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy w Zakładzie (...) w G. jako specjalista d.s marketingu. Zajmuje się tam kontaktami z klientami zagranicznymi.

Do zakładu pracy znajdującego się w odległości około 8 km od K. w kierunku W. dojeżdża swoim samochodem.

Odwołująca się zna język angielski w stopniu zaawansowanym, a niemiecki w stopniu komunikatywnym. Mimo tak wysokich kwalifikacji jej wynagrodzenie tam jest na poziomie minimalnej płacy krajowej, gdyż jak podała, „takie są realia na rynku pracy”. Oprócz tego, aby dorobić, prowadzi własną działalność gospodarczą, handel kosmetykami, przy czym czyni to w niewielkim zakresie, wieczorami, nie systematycznie, rozprawdza kosmetyki wśród znajomych, zwykle na ich zamówienie.

(dowód- zeznania odwołującej się k 49)

Mąż odwołującej się -W. W., z zawodu informatyk prowadzi pod O. własną firmę - agencję reklamową. Pomaga ojcu w sprawach związanych z komputerem, np. dokonując aktualizacji strony internetowej, ale czyni to z zachowaniem formalności i za usługi za wystawia mu fakturę. W czasie zawierania spornej umowy o pracę mieli już jedno dziecko., urodzone w (...)r. które mąż odwołującej się rano zawoził do żłobka w O. i przed powrotem do domu odbierał je.

(dowód- zeznania świadka W. W. k 47)

Zawarcie umowy o pracę z teściem z punktu widzenia J. W. miało na celu uzyskanie dodatkowego dochodu potrzebnego jej rodzinie w perspektywie zwiększonych wydatków na drugie dziecko.

Odwołująca się w dacie zawierania umowy o pracę była w zaawansowanej ciąży, ale jej przebieg był fizjologiczny, czuła się dobrze.

W macierzystym zakładzie pracy na jej miejsce zatrudniono już na zastępstwo inną osobę, zatem miała możliwość korzystania z urlopów w sposób jaki jej odpowiadał, W firmie (...) w G. w kwietniu 2016r, pracowała w sumie przez 10 dni: w dniach 4,5,6, (z tym że 6.04.2016r. tylko przez około 2,15 godziny), następnie 12,13,14, oraz 18,19,20 i 22. W dniach 1,6,7,11, 15, 21, 22 i od 25 do 30 kwietnia korzystała z urlopu.(w sumie przez 13 dni).

W dni gdy pracowała w G. do pracy w firmie teścia w O. jechała po południu na cztery godziny, a w dniu urlopowe w macierzystym zakładzie jechała do pracy u teścia razem z mężem i razem z nim wracała.

(dowód- zaświadczenie lekarskie z 1,09.2016r. k 23, karta ewidencji czasu pracy k. 13, zeznania odwołującej się k 49-50., świadka W. W. k 47-48)

W Firmie (...) miała za zadanie przygotowanie angielskojęzycznej wersji strony internetowej oraz m.in. wyszukiwanie nowych rynków zbytu, analizowanie konkurencyjności branży i szukanie możliwości dotarcia do klienta oraz wspieranie bieżącej pracy firmy.

Faktycznie oprócz analizy stron internetowych konkurencji i tłumaczenia własnej oferty materacy zajmowała się odbieraniem telefonów od klientów i udzielaniem im informacji,

Wypisała też 7 faktur za sprzedaż materacy.

Poprzednio wszelkie czynności wykonywał osobiście Z. W., który nie zatrudniał nigdy pracownika biurowego. Nie zna jednak języków obcych i nie mógłby samodzielnie funkcjonować poza polskim rynkiem, Jego synowa miała w tym zakresie duże doświadczenie, bo w swoim dotychczasowym miejscu pracy zajmowała się głównie kontaktami z klientami zagranicznymi, dlatego powierzył jej zarówno przetłumaczenie oferty na stronie internetowej na język angielski jak i bieżącą obsługę administracyjną, Z uwagi na to, że handluje materacami w formie sklepu internetowego i do firmy nie przychodzą bezpośrednio żadni klienci, obsługa ta ograniczała się w zasadzie do pracy na komputerze, odbieraniu telefonów, wypisywaniu faktur czy wydawaniu paragonów i wydawaniu towaru dla kuriera.

Zaangażowanie osoby do biura pozwoliło mu na podjęcie wyjazdów w teren z ofertą, głównie do sklepów meblowych. Wcześniej mnie miał czasu na taką formę poszukiwania klientów. W czasie gdy w biurze znajdowali się oboje odwołująca się mogła skupić się na pracy przy tłumaczeniu, a on zajmował się sprawami bieżącymi.

Odwołująca się świadczyła pracę do czasu otrzymania zwolnienia lekarskiego, z zasiłków chorobowych korzystała od 07.05.2016r, Po urodzeniu dziecka zwróciła się o urlop macierzyński od (...).

Z uwagi na wielką ilość asortymentu w ofercie odwołująca się nie zdążyła wykonać tłumaczenia strony internetowej na język angielski i w efekcie Z. W. nie wyszedł ze swoją sprzedażą materacy poza polski rynek.

W dniu 12.07.2016r. odwołujący się zgłosił ofertę pracy na stanowisko pracownika biurowego do działu zagranicznego, ale nie udało mu się znaleźć pracownika o umiejętnościach określonych w ofercie o pracę,

(dowód-zeznania odwołujących się k 48-50 i wykonane przez odwołującą się tłumaczenie obejmujące części oferty do umieszczenia w angielskojęzycznej stronie internetowej załącznik w teczce z żółtą okładką)

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art.6 ust.1, art.11 ust.1 i art.12 ust. 1 ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz.882 ze zmianami) pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalno- rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Stosownie do treści art.8 ust.1 cytowanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy., a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem / art.22 ust. 1 k.p. /.

Zawarcie umowy o pracę nie wywołuje jednak żadnych skutków prawnych tj. stosunek pracy nie nawiązuje się, jeśli jest to umowa zawarta dla pozorów.

Zgodnie z treścią art.83 § 1 k.c. nieważne jest bowiem oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jego zgodą dla pozorów.

Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w żadnym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem, czyli albo nie chce wywołać żadnych skutków prawnych., albo chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. O pozorności umowy o pracę można mówić, gdy nie doszło w ogóle do świadczenia pracy w sposób odpowiadający treści zawartej umowy, a jedynie stworzono pozory w postaci zgłoszenia do ubezpieczenia, opodatkowania, opłacenia składek ubezpieczeniowych i np. sporządzenia list płac i obecności.

W niniejszej sprawie, z uwagi na zgłoszenia do ubezpieczenia pracowniczego osoby z najbliższej rodziny, będącej w ciąży, która po stosunkowo krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczenia jako pracownik wystąpiła o świadczenia w związku z chorobą, a także wobec wątpliwości co do realnej potrzeby jej zatrudnienia po stronie pracodawcy na warunkach określonych w umowie o pracę, pojawiły się również wątpliwości co do rzeczywistej intencji stron umowy o pracę,

Wprawdzie nie można negować prawa pracodawcy do swobodnego podejmowania decyzji co do celowości zatrudniania pracowników, w tym spośród swej najbliższej rodziny, ale też nie można pomijać sytuacji, gdy decyzje te wywołują skutek finansowy dla podmiotu nie będącego stroną umowy o pracę i nie mającego wpływu na jej zawarcie.

Takim podmiotem jest np. ZUS, który jest płatnikiem świadczeń z ubezpieczenia społecznego pracowników, nawiązującego się z mocy prawa z chwilą zawarcia umowy o pracę. Z tego też względu za uzasadnione należy przyjąć, iż takie wątpliwe umowy o pracę mogą być przez ZUS zakwestionowane i podlegają kontroli Sądu.

Zeznania odwołujących się w ocenie Sądu nie budzą zastrzeżeń co do ich wiarygodności, są logiczne i były spontanicznie składane.

Za przekonujące w szczególności Sąd uznał ich twierdzenie o istnieniu potrzeby zaangażowania osoby do sprzedaży materacy na rynki zagraniczne, gdyż na rynku polskim sprzedaż firmy stopniowo spadała. Zrozumiałe jest więc, że wymagało to poszukiwania innej formuły funkcjonowania sprzedaży.

Odwołujący się bez znajomości języków obcych nie mógł samodzielnie funkcjonować poza polskim rynkiem, a z kolei jego synowa miała duże doświadczenie w tej materii. Oboje mieli interes w zawarciu umowy o pracę, gdyż odwołująca się podjęła się pracy w materii sobie dobrze znanej, a dającej jej dodatkowy zarobek, a jej teść uzyskał alternatywę dla rozwoju sprzedaży.

Fakt, że w chwili zawarcia umowy odwołująca się była w zaawansowanej ciąży i w stosunku pracy w innej firmie oraz, że praca w O. wiązała się z dojazdami nie przekreśla samo z siebie ważności umowy o pracę, skoro zebrane dowody pozwalają na przyjęcie, że była realizowana. Odwołująca się w ciąży nie utraciła zdolności do pracy, nie korzystała ze zwolnień lekarskich przed 7.05.2016r., i w macierzystym zakładzie miała możliwość regulowania swego czasu pracy tak aby wykorzystać posiadane dni urlopowe.

O pozorności umowy o pracę można mówić, gdy nie doszło w ogóle do świadczenia pracy w sposób odpowiadający treści zawartej umowy, a jedynie stworzono pozory w postaci zgłoszenia do ubezpieczenia, opodatkowania, opłacenia składek ubezpieczeniowych i np. sporządzenia list płac i obecności,

W ocenie Sądu przedstawiony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że umowa została zawarta dla pozoru. Materiał dowodowy wskazuje bowiem, że doszło do realizowania stosunku pracy w sposób określony w zawartej umowie o pracę. Zawierając umowę o pracę odwołująca się była zdolna do jej świadczenia mimo stanu ciąży, stanowisko pracy było nowe, ale nie było sztucznie stworzone, bo jej praca była potrzebna. Pozostały też materialne dowody w postaci tłumaczenia części oferty na język angielski i wystawionych przez nią faktur (obejmujących tylko część sprzedaży z okresu jej pracy, bo pozostała sprzedaż odbywała się na paragon),

Ważności umowy o pracę nie może podważać fakt, że jej zawarte służyło również zabezpieczeniu sytuacji odwołującej się wobec stanu ciąży i przysłego macierzyństwa.

O ważności umowy o pracę nie decyduje bowiem zamiar dyktujący potrzebę jej zawarcia, ale to czy zawierając umowę strony miły zamiar wzajemnego zobowiązania się - pracownik do świadczenia pracy, a pracodawca do dania mu pracy i wynagrodzenia za nią oraz czy umowa była w rzeczywistości realizowana. (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2005r sygn. akt I UK 32 /05).

Nie przekonuje jednak Sądu wysokość wynagrodzenia przyjętego w zakwestionowanej przez ZUS umowie o pracę. Przyjęta kwota 1900zł za pracę świadczoną w połowie etatu znacznie przewyższa wynagrodzenie pobierane przez J. W. u jej pierwszego pracodawcy ((...)), które przez nią samą uznane jest za odpowiadające realiom rynku. Nie można się zgodzić, że dla przyjętego wynagrodzenia wystarczające jest przekonanie teścia o wysokich kwalifikacjach synowej, gdyż po pierwsze jeszcze nie przyniosą mu one żadnych wymiernych efektów, a po drugie gdyby to tylko kwalifikacje decydowały, to jej pracodawca miałby większe powody do dokonania podwyżki znając od dawna jej umiejętności i przydatność. O wysokości wynagrodzenia pracownika decyduje jeszcze kondycja finansowa pracodawcy oraz tzw. rynek lokalny. Przy spadającej wyraźnie dochodowości sprzedaży Z. W. i gdy zatrudnienie synowej ma służyć wejściu na rynki zagraniczne nie można dać wiary, by zanim zacznie to przynosić efekty stać było go na przyznanie jej wynagrodzenia wyższego niż minimalne, tym bardziej, że mając wysokie kwalifikacje godziła się na pracę w formie (...) za minimalną płacę.

W ocenie Sądu aczkolwiek potrzeby pracodawcy uzasadniają zaangażowanie odwołującej się, to jednak jego kondycja finansowa nie uzasadniała wysokości ustalonego wynagrodzenia.

Wprawdzie rzeczą przedsiębiorcy jest zatrudnianie pracowników dla realizacji celów gospodarczych z tą działalnością związanych, lecz okoliczności te nie są obojętne dla organu rentowego, gdy ciężar utrzymania ubezpieczonego przerzucany jest na fundusze publiczne. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.01.2005 r. II UKN 141/04 (OSNC 2005 Nr.15 /235).

W wyroku z dnia 9.08.2005 r. w sprawie III UK 89/05 Sąd Najwyższy stwierdził, iż ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 p 3 KC w związku z art. 300 KP).

Także w wyroku z dnia 19.05.2009 r. IIIUK 7109 Sąd Najwyższy stwierdził, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

W prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje

nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego lecz także wzgląd na interes publiczny. Najpełniej wyraża to art. 353¹ KC, który ma odpowiednie zastosowanie w stosunku pracy.

Odpowiednie zaś stosowanie art. 58 KC pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż do ustalenia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę wywołuje skutki także pośrednie, w tym kwestii wysokości składki. W konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe zarówno dla ubezpieczonego jak i dla interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonana z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych.

W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych - w okolicznościach każdego wypadku - można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia.

Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005 r. sygn. II UZP 2/05 - OSNP 2005/21/338).

W niniejszej sprawie stwierdzić należy, iż wynagrodzenie odwołującej przewyższało wkład jej pracy, który jeszcze nie przełożył się na wymierny skutek finansowy dla pracodawcy ani nawet nie zamknął się efektem w postaci umieszczenia angielskojęzycznej oferty w Internecie, a więc było ustalone ponad granice płacy słusznej i sprawiedliwej. Strony musiały liczyć się z tym, że odwołująca się nie zdąży do porodu przygotować całej oferty angielskojęzycznej, a nawet gdyby zdążyła, nie będzie w stanie zajmować się kontaktami z zagranicznymi klientami, a bez bieżącej obsługi oferta dla takich klientów traciłaby sens. Trudno przy tym spodziewać się znalezienia w krótkim czasie na jej miejsce osoby o jej umiejętnościach językowych na (...) rynku pracy.

Wynagrodzenie pozostawało też w dysproporcji do kondycji finansowej pracodawcy zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego z określonym wynagrodzeniem dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy za wysokim wynagrodzeniem, aby uzyskać wysokie świadczenie z ubezpieczenia chorobowego związanego z ciężką pracą, stosunek wysokości świadczenia pozostawałby w oderwaniu od należnej składki za krótki okres.

Zaskarżona decyzja podlegała więc zmianie i zgodnie z art.477¹⁴ § 2 kpc orzeczono jak w wyroku.