

Sygn. akt VU 61/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący SSO Romuald Kompanowski

Protokolant p.o. stażysty Patrycja Kinder

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2018 r. w Kaliszu

odwołania S. W. (1) (dawniej W.)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 20 listopada 2017 r. Nr (...)

w sprawie S. W. (1) (dawniej W.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składki

Oddala odwołanie

UZASADNIENIE

Decyzją z 20 listopada 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Oddział w O. stwierdził, iż S. W. (2) zamężna W. zgłoszona do ubezpieczeń jako pracownik M. N., podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: od marca do maja 2017 r. w kwocie po 500 zł za każdy miesiąc a czerwcu 2017 r. – w kwocie 200 zł odmawiając jednocześnie przyjęcia podstawy wymiaru składek w kwocie po 2 800,00 zł miesięcznie za okres marzec – maj 2017 r. i w kwocie 1 067,00 zł za czerwiec 2017 r.

Odwołanie od powyższej decyzji w części obejmującej odmowę przyjęcia podstawy wymiaru składek złożyła S. W. (2) zamężna W. wnosząc o zmianę tej części decyzji i przyjęcie podstawy wymiaru składki w kwocie 2 800,00 zł za każdy miesiąc z okresu marzec – maj 2017 r. oraz w kwocie 1 067,00 zł za czerwiec 2017 r.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Wezwana do sprawy w charakterze strony M. N. przychyliła się do odwołania.

Sąd ustalił, co następuje:

Poza sporem pozostaje zawarcie przez M. N. prowadząca firmę (...) oraz S. W. (1) 2 listopada 2016 r. umowy o pracę na okres próbny do 31 stycznia 2017 r., przedłużonej następnie 1 lutego 2017 r. na czas nieokreślony. Odwołująca jako pracownik, poczynając od dnia 2 listopada 2016 r., miała wykonywać w ramach 1/4 etatu obowiązki kosmetyczki za wynagrodzeniem miesięcznym początkowo w kwocie 470,00 zł miesięcznie a następnie 500 zł miesięcznie.

Bezsporne jest również zawarcie 27 lutego 2017 r. przez M. N. i S. W. (1) porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy w ten sposób, że w miejsce dotychczasowego wymiaru czasu pracy ustalony zostaje pełen wymiar czasu pracy, w miejsce wynagrodzenia za pracę w kwocie 500,00 zł wprowadzone zostaje wynagrodzenie w kwocie 2 800,00 zł miesięcznie i jednocześnie poszerzony zostaje zakres pracy o pracę na stanowisku pracownika biurowego.

Odwołująca zgodnie z zawartą 2 listopada 2016 r. umową wykonywała od daty umowy prace polegające na świadczeniu w miejscu zamieszkania klientek usług kosmetycznych.

dowód: zeznania odwołującej, zeznania płatnika, listy obecności w aktach ZUS.

Miedzy odwołującą a pracodawcą istnieje stosunek pokrewieństwa – odwołująca jest wnuczką pracodawcy. Stan taki trwał do 12 czerwca 2017 r. Przyczyną nieobecności odwołującej w pracy od 13 czerwca 2017 r. była czasowa niezdolność do pracy w związku z przebiegiem ciąży a następnie urodzenie przez pracownicę dziecka i zwolnienie z pracy odpowiadające urlopowi macierzyńskiemu. Na czas nieobecności odwołującej pracodawca nikogo nie zatrudnił.

/bezsporne/

Pierwsza wizyta odwołującej u lekarza w związku ciążą miała miejsce 9 maja 2017 r. Lekarz stwierdził wtedy 8 tydzień ciąży.

dowód: zaświadczenie lekarskie w aktach ZUS

M. N. ma 6 zawartych umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy: 1/8 etatu z pięcioma firmami i 1/5 etatu z jedną firmą. Tożsame w każdej umowie są stanowiska – pracownik biurowy, inspektor bhp. Wynagrodzenie miesięczne w każdej z firm oscyluje między kwotą 200 zł a kwotą 350 zł.

dowód: umowy o pracę w aktach ZUS

Ustalając powyższy stan faktyczny sąd dał wiarę częściowo zeznaniom odwołującej i M. N. i to w części odnoszącej się do pracy odwołującej na stanowisku kosmetyczki. Pozostałym zeznaniom tych osób sąd nie dał wiary. Niewiarygodne jest bowiem aby płatniczka składek, dysponując z tytułu wykonywanego zatrudnienia kwotą nieznacznie przekraczającą tysiąc złotych miesięcznie, poszerzyła zakres obowiązków pracowniczych odwołującej o pracę pracownika biurowego z jednoczesną podwyżką wynagrodzenia o kwotę 2 300,00 zł miesięcznie.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z przepisem art.6 ust.1 pkt oraz art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych /Dz.U. nr 137, poz.887/ obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy. W myśl przepisu art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy osoby te podlegają ubezpieczeniu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Przepisy regulujące zatrudnienie zawarte są w kodeksie pracy.

W myśl przepisu art. 22 ust.1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W takim ujęciu stosunek pracy to określona relacja między pracownikiem a pracodawcą, której główną treść stanowi zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem w warunkach organizacyjnego podporządkowania, a pracodawcy – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie uzasadnia istnienia skutecznie zawartego porozumienia pracowniczego poszerzającego zakres obowiązków pracowniczych odwołującej prowadzącego do wzrostu stawki wynagrodzenia za pracę do kwoty 2 800,00 zł miesięcznie.. W analizowanym porozumieniu wystąpiły elementy wskazujące na pozorność

umowy o pracę w odniesieniu do ustalania wynagrodzenia za pracę odwołująca nie wykonywała pracy z szerszym zakresem obowiązków niż te wynikające z pierwszej umowy o pracę.

Pozorność jako wada oświadczenia woli określona w art. 83 kodeksu cywilnego skutkuje nieważnością tego oświadczenia.

Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok SN z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190, por. także wyrok SN z 28 stycznia 2001 r. II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496, wyrok SN z 18 maja 2006 r. II UK 164/05, PiZS 2006/9/33, wyrok SN z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNP 2002/21/527).

Pozorność umowy o pracę będzie zachodzić wówczas, gdy oświadczenia stron zawierają wprawdzie określone w art. 22 kodeksu pracy elementy umowy o pracę, jednak faktycznie strony nie zmierzały realizować obowiązków wynikających z umowy o pracę mając świadomość tworzenia fikcji dla uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W wyroku z dnia 18 maja 2006 r. (II UK 164/05, PiZS 2006/9/33) Sąd Najwyższy stwierdził, iż fakt że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna.

Z przedstawionego powyżej aktualnego stanowiska judykatury bezspornie wynika, że Zakład słusznie zakwestionował ważność porozumienia jakie odwołująca i płatnik zawarły 27 lutego 2017 r. Po stronie pracodawcy nie istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika w poszerzonym zakresie obowiązków. Z wyjaśnień stron wynika, iż utworzenie nowego stanowiska, które rzekomo miała realizować odwołująca, podyktowane było potrzebami z zakresu pomocy przy wykonywaniu przyjętych przez płatnika obowiązków pracowniczych w firmach, w których ten płatnik wykonywał pracę. Pomimo długiej nieobecności odwołującej w pracy, nie został przyjęty inny pracownik na jej miejsce.

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 - przede wszystkim świadczenia pracy przez pracownika z zamiarem realizowania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenia pracy podporządkowanej (także w znaczeniu podporządkowania poleceniom pracodawcy), w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775, z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94).

Usprawiedliwiony jest zatem wniosek o zamiarze stron obejścia przepisów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. O takim zamiarze stron jednoznacznie świadczy zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony w warunkach braku zapotrzebowania na siłę najemną, skoro po rozpoczęciu przez pracownicę zwolnienia lekarskiego, pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika. Zawiazaniu stosunku pracy zawsze towarzyszy pracodawcy konieczność dokonania podziału zadań na poszczególne osoby uczestniczące w procesie pracy. Jeżeli takie zatrudnienie następuje, to w zakładzie pracy dochodzi do zasadniczo trwałego podziału zadań. Nieobecność nowo zatrudnionego pracownika w tych warunkach narzuca konieczność szukania zastępstwa. Brak takich działań ze strony płatnika składek jednoznacznie prowadzi do wniosku, iż zatrudnienie odwołującej nie wynikało z konieczności dokonania podziału zadań między pracodawcę i pracownicę. W takim zatrudnieniu nie było więc elementu o charakterze gospodarczym. Zawarcie umowy o pracę bez określenia terminu trwania stosunku pracy prowadzić winno do wniosku, iż pracodawca stworzył nowe stanowisko pracy i to nie w wymiarze doraźnym ale w długiej

perspektywie. Faktyczne zlikwidowanie stanowiska po niespełnieniu trzech miesięcy zatrudnienia, przeczy wskazanym wyżej założeniom. Skoro ani pracodawca z uwagi na brak zapotrzebowania na pracownika w długiej perspektywie ani pracownica z uwagi na ciężką pracę, nie mieli jakichkolwiek warunków do oczekiwania kontynuacji stosunku pracy, to oczywistym staje się istnienie między stronami takiej umowy porozumień obcych prawu pracy i prawu ubezpieczeń społecznych a prowadzących się do stworzenia podstaw do ubiegania się o świadczenia przysługujące w wysokości wynikającej z podwyższonej podstawy wymiaru składek. Zawarcie w wyżej opisanych warunkach porozumienia pracowniczego na czas nieokreślony z podwyższoną podstawą wymiaru składek świadczy o działaniu w celu obejścia prawa w zakresie w jakim przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa uzależniają wysokość świadczeń od ustalonego wynagrodzenia pracowniczego

Dodatkowym elementem były ograniczone możliwości finansowania wskazanego w umowie o pracę wynagrodzenia. Z uzyskiwanych przez M. N. stałych przychodów z zawartych przez nią umów o pracę nie sposób było finansować comiesięcznie wskazanych w umowie z 27 lutego 2017 r. kwotę.

W tych warunkach tak ujęte relacje między stronami umowy miały dla sprawy zasadnicze znaczenie w stopniu wykluczającym powstanie skutecznego porozumienia pracowniczego wywołującego zawyżoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

W tych warunkach odwołanie jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.