

Sygn. akt V U 997/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2019 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Romuald Kompanowski

Protokolant: p.o. stażysty Monika Wróbel-Walasiak

po rozpoznaniu sprawy w dniu 16 września 2019 r. w K.

odwołania I. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 5 czerwca 2019 r. Nr (...) - (...)

w sprawie I. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

Oddala odwołanie

Sygn. akt VU 997/19

UZASADNIENIE

Decyzją z 5 czerwca 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że I. S. zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik płatnika składek (...) spółka z o.o. s.k w O. nie podlega od 20 grudnia 2018 r. do nadal ubezpieczeniom społecznym pracowników wynikającym z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. W uzasadnieniu decyzji Zakład wskazał, że jedynym zamiarem stron umowy o pracę było umożliwienie I. S. skorzystanie z prawa do świadczeń z ubezpieczenia, należnych pracownikom w razie choroby i macierzyństwa. W ocenie Zakładu całokształt okoliczności wskazuje, że żadna ze stron umowy nie miała zamiaru wywołać skutków wynikających z treści umowy.

Z opisaną powyżej decyzją nie zgodziła się I. S. wnosząc odwołanie do sądu. Odwołująca domagała się zmiany decyzji i uznanie, że jako zatrudniona w oparciu o umowę o pracę podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników. Odwołująca powołała się między innymi na to, że po zatrudnieniu świadczyła pracę zgodnie z warunkami umowy.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania z powołaniem na argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Wezwana do sprawy w charakterze strony firma (...) spółka z o.o. s.k. w O. poparła odwołanie.

Sąd ustalił, co następuje:

20 grudnia 2018 r. firma (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa w O. pracodawca oraz odwołująca I. S. jako pracownica zawarła umowę o pracę. W następstwie tej umowy I. S. została zgłoszona do pracowniczych ubezpieczeń społecznych. Umowa została zawarta na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 3 500 zł brutto miesięcznie. Pracownicy zostało wskazane stanowisko pracownika administracyjnego z następującym zakresem obowiązków: segregacja dokumentów, układanie faktur w porządku chronologicznym, dbanie o czystość stanowiska, obsługa kserokopiarki i skanera, przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych, dbałość o dobre imię i prestiż spółki, rzetelne i efektywne wykonywanie obowiązków.

dowód: umowa o pracę w aktach ZUS.

Te czynności odwołująca miała wykonywać od poniedziałku do piątku każdego tygodnia w godzinach od 8-ej do 16-ej.

dowód: zeznania odwołującej, zeznania świadka P. S..

W momencie zawierania wskazanej wyżej umowy o pracę spółka zatrudniała w charakterze pracownika T. R. za wynagrodzeniem miesięcznym na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę: 2 200,00 zł do grudnia 2018 r. i 2 350,00 zł od stycznia 2019 r.

dowód: listy płac w aktach ZUS.

T. R. był zatrudniony w spółce w charakterze pracownika administracyjnego i w takim charakterze pracuje tam nadal.

dowód: zeznania świadka P. S..

Oprócz odwołującej i T. R., spółka współpracuje od wielu lat z M. N. w zakresie usług związanych z księgowością.

dowód: zeznania płatnika – M. D.

Za miesiąc styczeń 2019 r. M. N. za usługi świadczone spółce wystawiła fakturę na kwotę 7 380,00 zł brutto.

Od 13 marca 2019 r. I. S. miała orzeczoną czasową niezdolność do pracy. Zwolnienie lekarskie wystawione zostało w związku z przebiegiem ciąży. Na czas tego zwolnienia spółka nie zatrudniła innego pracownika.

/ bezsporne /

Płatnik składek w okresie bezpośrednio przed zawarciem umowy o pracę z odwołującą osiągał zerowy przychód. W styczniu 2019 r. i w kolejnych miesiącach spółka osiągnęła przychód w kwocie po 5 000,00 zł za każdy miesiąc.

dowód: zeznania świadka P. S., zeznania płatnika M. D..

Deficyt spółki był pokrywany środkami finansowymi z innych podmiotów, w których M. D. miał udziały.

dowód: zeznania płatnika M. D..

Dokonując powyższych ustaleń Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującej, płatnika składek oraz zeznaniom słuchanego w sprawie świadka w części odnoszącej się do zawarcia między tymi stronami umowy o pracę oraz o pracach objętych umową.

Sąd nie dał wiary pozostałym zeznaniom tych osób. Nie mogły zostać uznane za wiarygodne zeznania tych osób o realizacji stosunku pracy po zawarciu umowy o pracę w warunkach gdy ani w okresie wcześniejszym ani po wystawieniu zwolnienia lekarskiego spółka nie zatrudniała kolejnego pracownika do prac przy prowadzeniu biura. Ani w postępowaniu przed organem rentowym ani w trakcie procesu żadna ze stron nie wykazała konieczności zatrudnienia osoby w charakterze pracownika w okresie od dnia zawarcia umowy o pracę do dnia wystawienia zwolnienia lekarskiego. Słuchane przed sądem osoby wskazywały na wykonywane czynności. Samo ich wykonywanie

w biurze czy też nawet poza biurem nie prowadzi automatycznie do uznania wykonywania tych czynności w ramach organizacyjnego podporządkowania.

Sąd zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Pracownika definiuje art. 8 cytowanej ustawy między innymi jako osobę pozostająca w stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy 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. Zatrudnienie w warunkach opisanych powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kodeksu pracy).

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

Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 kodeksu cywilnego), 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 zamierzały realizować obowiązków wynikających z umowy o pracę mając świadomość tworzenia fikcji dla uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W wyroku z dnia 28 stycznia 2001 r. (II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496) Sąd Najwyższy podniósł, że zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Natomiast 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 bezsprzecznie wynika, że Zakład słusznie zakwestionował ważność umowy o pracę, jaką zawarła spółka i odwołująca. Po stronie pracodawcy nie istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika skoro rzekoma konieczność wykonywania pracy faktycznie ograniczać się ma do okresu przed wystawieniem zwolnienia lekarskiego.

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 - 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). Elementy osobistego świadczenia pracy i organizacyjnego podporządkowania

muszą przy tym istnieć łącznie. W analizowanym w sprawie przypadku zabrakło obydwu elementów. Osobiste świadczenie pracy to nie tylko stworzenie pozorów jej wykonywania takich jak podpisanie listy obecności, przebywanie w miejscu gdzie ma być praca świadczona, podpisanie listy płac czy kilku dokumentów księgowych ale przede wszystkim odnalezienie rzeczywistych elementów wskazujących na gospodarczą konieczność wykonywania czynności przydatnych dla podmiotu zatrudniającego. W zeznaniach odwołującej złożonych w postępowaniu przed ZUS a następnie potwierdzonych w toku rozprawy sądowej zawarte zostały twierdzenia o prowadzeniu przez I. S. segregacji i układaniu dokumentów półki oraz obsługa skanera i kserokopiarki. Treść tak wskazanego zakresu nie uzasadniała zatrudnienia pracownika biurowego w warunkach gdy już był tam zatrudniony już zatrudniony inny pracownik a podawane ilości obsługiwanych przez odwołującą dokumentów wskazują na liczbę nie przekraczającą 300 w danym miesiącu. Biorąc pod uwagę ilość dni roboczych w miesiącu, dziennie odwołującej przypadłoby do posegregowania 10 – 15 faktur. Zatrudnienie odwołującej do prowadzenia tak rozumianej dokumentacji ograniczonej do wskazanej wyżej ilości nie da się pogodzić z jakimikolwiek racjonalnymi przesłankami. Tych przesłanek nie zawiera także element w postaci prowadzenia i aktualizacji dokumentacji związanej z usługami świadczonymi przez firmę jak i przyjmowanie bądź wydawanie takiej dokumentacji wreszcie zabezpieczanie kontaktu z klientami. Brak zatrudnienia nowego pracownika na miejsce odwołującej przez okres ponad pół roku wskazuje na zbędność takiego stanowiska w strukturze pracowniczej firmy skoro spółka pod nieobecność odwołującej wykonywanie przypadających na nią prac, które wynikały z przedstawionego zakresu obowiązków i czynności pracownika zleciła współpracującej ze spółką od wielu lat M. N.

Odwołująca i płatnik składek nie zdołali więc wykazać, by łączyła je umowa, która treścią odpowiadała stosunkowi pracy w rozumieniu art. 22 § 1 kodeksu pracy.

W tej sytuacji Sąd na podstawie art. 477¹⁴ §1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.