

Sygn. akt VU 17/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2013 roku.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący SSO Romuald Kompanowski

Protokolant Anna Werner-Dudek

po rozpoznaniu w dniu 22 marca 2013 roku. w K.

odwołania H. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 5 listopada 2012 roku. Nr (...)

w sprawie H. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia dotyczącego J. M.

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 listopada 2012 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., stwierdził, że J. M., zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik H. W., prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...)w O., nie podlega od dnia 1 marca 2012 roku. do nadal ubezpieczeniom społecznym pracowników wynikającym z art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2007 roku. Nr 11 poz. 74 ze zm.). W uzasadnieniu decyzji Zakład wskazał, że jedynym zamiarem stron umowy o pracę było umożliwienie J. M. 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 zgodził się H. W., wnosząc odwołanie do sądu. Odwołujący domagał się zmiany decyzji i uznanie, że zgłoszona pracownica podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników. Odwołujący powołał się między innymi na to, że pracownica 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 zainteresowanej J. M. poparła odwołanie.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 1 marca 2012 roku odwołujący H. W. prowadzący firmę (...), jako pracodawca, oraz J. M., jako pracownica, zawarli umowę o pracę. W następstwie tej umowy J. M. została zgłoszona do pracowniczych ubezpieczeń społecznych. Umowa została zawarta na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 2 500 zł brutto miesięcznie. Pracownicy zostało wskazane stanowisko pracownika administracyjno – biurowego (dowód: umowa o pracę w

aktach ZUS). Szczegółowy zakres obowiązków pracowniczych został wskazany w piśmie z dnia 29 lutego 2012 roku. Były zawarte tam prace zawierające ogół czynności związanych z prowadzeniem biura, a wśród nich prowadzenie dokumentacji pracowniczej, obsługa urządzeń biurowych, sprawozdawczość, kontakt z klientami. Te czynności odwołująca miała wykonywać od poniedziałku do piątku każdego tygodnia w godzinach od 8-ej do 16-ej (dowód: zeznania odwołującego i zainteresowanej, lista obecności, zakres obowiązków, zeznania świadków: M. D., R. T., P. P.). Od dnia 22 czerwca 2012 roku. J. M. ma orzeczoną czasową niezdolność do pracy. Zwolnienie lekarskie wystawione zostało w związku z przebiegiem ciąży. Na czas tego zwolnienia odwołujący nie zatrudnił innego pracownika. Wcześniej – od dnia 22 maja 2012 roku. do dnia 28 maja 2012 roku. J. M. miała również orzeczoną czasową niezdolność do pracy z tej samej przyczyny.

(bezsporne)

Dokonując powyższych ustaleń Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującego, zainteresowanej oraz zeznaniom słuchanych w sprawie świadków w części odnoszącej się do zawarcia między tymi osobami umowy o pracę oraz o obecności odwołującej w biurze i pracach w tym czasie przez nią wykonywanych. 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, odwołujący nie zatrudnił żadnego pracownika do prowadzenia biura. Odwołujący nie wykazał 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 roku. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2007 roku. Nr 11 poz. 74 ze zm.) 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 tego 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 roku., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190, por. także wyrok SN z 28 stycznia 2001 roku. II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496, wyrok SN z 18 maja 2006 roku. II UK 164/05, PiZS 2006/9/33, wyrok SN z 14 marca 2001 roku., 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 roku (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 roku (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 umowy o pracę, jaką zawarł odwołujący i zainteresowana. 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 roku., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z 28 października 1998 roku., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775, z 26 listopada 1998 roku., 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 ale przede wszystkim odnalezienie rzeczywistych elementów wskazujących na gospodarczą konieczność wykonywania czynności przydatnych dla podmiotu zatrudniającego. W zeznaniach odwołującego złożonych w postępowaniu przed ZUS a następnie potwierdzonych w toku rozprawy sądowej zawarte zostały twierdzenia o prowadzeniu przez J. M. dokumentacji kadrowej firmy, ewidencji czasu pracy, kontrola terminów badań lekarskich, szkoleń, uprawnień zawodowych. Treść tak wskazanego zakresu niewątpliwie uzasadniałaby zatrudnienie pracownika biurowego gdyby chodziło o większą grupę pracowników. Tymczasem w ocenianej firmie był poza zainteresowaną tylko jeden pracownik i to zatrudniony w wymiarze ¼ etatu. Zatrudnienie odwołującej do prowadzenia tak rozumianej dokumentacji ograniczonej zasadniczo do swojej osoby 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 zabezpieczenie kontaktu z klientami. Do prowadzenia dokumentacji geodezyjnej zainteresowana nie miała uprawnień a osobisty kontakt z klientami wymagał niewątpliwie wiedzy fachowej aby już w trakcie pierwszej rozmowy ustalić bezpośrednio z klientem zakres robót. Brak zatrudnienia nowego pracownika na miejsce zainteresowanej przez okres ponad pół roku wskazuje na zbędność takiego stanowiska w strukturze pracowniczej firmy skoro odwołujący pod nieobecność córki sam za nią wykonywał te prace, które wynikały z przedstawionego zakresu obowiązków i czynności pracownika.

Odwołujący i zainteresowana 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.