

Sygn. akt VU 812/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2014 r.

### **Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie :

Przewodniczący SSO Marzena Głuchowska

Protokolant Barbara Wypych

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2014 r. w Kaliszu

odwołania (...) Sp. z o.o. w O.

od decyzji (...) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 22 maja 2014 r. znak (...) - (...)

w sprawie (...) Sp. z o.o. w O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

przy udziale zainteresowanej J. H.

o ustalenie ubezpieczenia

### **Oddala odwołanie**

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 22.05.2014 r. znak (...) - (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, iż J. H. nie podlega od dnia 25 listopada 2013 r. do nadal ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) Sp. z o.o. w O. wobec stwierdzenia, iż umowa o pracę została zawarta w celu uzyskania uprawnień do korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych i służyła obejściu obowiązujących przepisów prawa.

Od powyższej decyzji odwołanie wniosła firma (...) Sp. z o.o. w O. reprezentowana przez M. K., wnosząc o jej zmianę i ustalenie, iż J. H. podlega ubezpieczeniu pracowniczemu z tytułu zatrudnienia w tej firmie od dnia 25.11.2013 r. do nadal.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wezwał do udziału w sprawie jako zainteresowaną J. H..

### **Sąd I instancji poczynił następujące ustalenia faktyczne.**

J. H. (z domu A.) urodziła się dnia (...) Odwołująca w 2007 r. ukończyła (...) w K., uzyskując tytuł inżyniera ochrony środowiska. W 2008 r. odwołująca uzyskała tytuł magistra inżyniera na Uniwersytecie (...) w P. w zakresie inżynieria środowiska- inżynieria wodna i sanitarna wsi.

J. H. jest spokrewniona z żoną M. K. – jest jej siostrzenicą.

Od października 2009 r. do marca 2013 r. J. H. zatrudniona była w (...) s.c. w P. jako asystent projektanta Firma ta to firma małżonków K..

Od dnia 02.04.2013 r. zainteresowana zatrudniona jest w firmie (...) Sp. z o.o. Sp. K. w P., także jako asystent projektanta. Jest to firma jak wyżej, po dokonaniu przekształceń. W firmie tej do października 2013 r. odwołująca uzyskiwała minimalne wynagrodzenie przy pełnym wymiarze czasu pracy, a w październiku i listopadzie 2013 r. wykazano postawę wymiaru składek 4300,00 zł, przy wymiarze czasu pracy w październiku i listopadzie - pełnym a w grudniu – 3500 zł przy wymiarze czasu pracy –  $\frac{3}{4}$  etatu. Stanowisko J. H. określano – jak dotychczas- asystent projektanta. Zmiany co do wysokości wynagrodzenia zainteresowana uzasadniła – uzyskaniem przez firmę dużego kontraktu na wykonanie usług.

J. H. mieszka w P. od czasu studiów. W o. mieszka jej rodzina.

(dowód: częściowo zeznania odwołującego i zainteresowanej)

Odwołująca firma (...) stanowi Spółkę z o.o. Spółka wpisana jest do rejestru sądowego pod numerem (...). Przedmiotem jej działalności jest handel węglem, piaskiem, żwirem, kostką węglową, gazem propan butan. Działalność spółki prowadzona jest w O. przy ulicy (...). Jej właścicielem jest M. K.. M. K. prowadził działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży hurtowej paliw i produktów pochodnych. Przychody Spółki z tytułu działalności wyniosły w 2013 r. ponad 1200000 zł. Spółka zatrudnia 8 osób: kierowców, pracownika magazynu, księgową. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie minimalne lub jedynie trochę wyższe od wynagrodzenia minimalnego. Osoby zajmujące się sprawami księgowymi stale: B. G. i K. W., pracując w pełnym wymiarze czasu pracy pobierają wynagrodzenie najniższe.

(dowód: częściowo zeznania odwołującego, informacje Urzędu Skarbowego, dokumenty PIT, bilans z księgi przychodów i rozchodów)

W dniu 25.11.2013 r. firma (...) Sp. z o.o. i zainteresowana J. H. sporządzili umowę o pracę na czas zastępstwa od dnia 25.11.2013 r. w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu na stanowisku – pracownik biurowy za wynagrodzeniem 1800,00 zł miesięcznie brutto. Miała to być umowa na okres zastępowania w pracy K. K. – córki M. K.. K. K. została zgłoszona jako pracownik firmy od 11.07.2013 r., a od 24.10.2013 r. korzysta ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą. W aneksie z dnia 25.11.2013 r. do umowy wskazano zmianę nazwy stanowiska- asystent księgowej Praca zainteresowanej według, twierdzeń księgowej, miała polegać na tworzeniu miesięcznych rejestrów do obliczania akcyzy, kontroli dowodów dostaw, wypisywaniu faktur VAT, tworzeniu rejestrów kasowych, sporządzaniu spisów magazynowych, sporządzaniu sprawozdań dotyczących ochrony środowiska na podstawie przeprowadzonych badań, przesyłaniu internetowo ofert handlowych firmy. Według słuchanego na rozprawie M. K. odwołująca miała sporządzać spisy osób, które w danym miesiącu pobrały towar, ustalać ilość tego towaru, co było podstawą wystawienia faktury przez świadka K. W. lub M. K.. Praca ta polegała na wzięciu około 20-30 kartek z zeszytu szkolnego w kratkę i w oparciu o to zliczenie klientów, sporządzenie ich spisu i policzenie ilości pobranego towaru. Podstawą dokonania tych spisów były notatki osób wydających towar. Praca ta miała być wykonana poza zakładem w soboty i niedziele. Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego nastąpiło w dniu 05.12.2013 r. – z uchybieniem wynikającym z przeoczenia. Z zeznań świadków M. K., M. L. i J. P. wynika, iż zainteresowaną widzieli w firmie odwołującego okazjonalnie – raz. O tym że zainteresowana ma zajmować się dokumentami świadkowie słyszeli od szefa – M. K.. Świadek W. widział zainteresowaną, gdyż brała od niego dokumenty „wz” do ustalenia, kto ile kupił. Zainteresowana w żaden sposób nie wykonywała pracy podporządkowanej.

Gdy zainteresowana zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich zliczanie towaru pobranego przez poszczególnych klientów, dokonywane jest przez drugą córkę odwołującego i jego zięcia.

Odwołujący korzystał z pomocy zainteresowanej, przed sporządzeniem umowy, przy opracowywaniu wniosków w celu uzyskania pieniędzy unijnych dla potrzeb uruchomienia produkcji gazów technicznych.

Sporządzone zostały karta ewidencyjna pracownika, listy płac, informacja o warunkach zatrudnienia, oświadczenie co do zapoznania się z oceną ryzyka zawodowego, karta szkolenia wstępnego. Odwołująca przedstawiła zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy z dnia 21.11.2013 r., życiorys. W ewidencji obecności pierwszy wpis jest 29.11.2013 r., a jako początek pracy wpisano 25.11.2013 r., daty odbytych szkoleń wskazano w okresie 25-28 listopada 2013 r. Z adnotacji w dokumentacji nie wynika, iż odwołująca korzystała z urlopu wypoczynkowego w tych dniach.

(dowód: zaświadczenie lekarskie, częściowo zeznania zainteresowanej)

W związku z ciążą odwołująca pozostawała pod opieką lekarza M. S. – Gabinet Lekarski w P.. Ciąża została stwierdzona w dniu 25.09.2013 r. – termin porodu wyznaczono na 11.05.2014 r. Przed porodem zainteresowana przedstawiała zwolnienie lekarskie od 03.01.2014 r. z powodu zagrażającego poronienia.

Dziecko urodziło się w dniu (...)

(dowód: historia przebiegu ciąży)

Sąd odmówił wiary zeznaniom odwołującego i zainteresowanej w części dotyczącej nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę z dnia 25.11.2013 r. i to z przyczyn wskazanych niżej. Zainteresowana mieszka w P. i tutaj jest jej centrum życiowe. Pracuje w P. od 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, stąd trudno przyjąć iż w okresie ciąży, podjęła pracę w miejscowości oddalonej o 100 km od miejsca zamieszkania, przy zachowaniu dotychczasowego zatrudnienia. W pierwszym zatrudnieniu zainteresowana jako asystent projektanta pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy za najniższym wynagrodzeniem – w okresie gdy zainteresowana była w ciąży następuje wzrost wynagrodzenia o 150 % przy zachowaniu tego samego stanowiska. Zainteresowana tłumaczy to wygraniem przez firmę przetargu na duże zadanie projektowe, a jednocześnie od grudnia następuje zmniejszenie wymiaru czasu pracy zainteresowanej przy wysokim wynagrodzeniu. Stosunek pracy zainteresowanej w firmie projektowej w P., nie jest przedmiotem sporu, Sądowi nic nie wiadomo, aby organ rentowy – inny oddział – zakwestionował nagle zmianę podstawy wymiaru składek dla zainteresowanej, lecz powyższe okoliczności wskazują na mechanizm działania zainteresowanej – dążenie do zapewnienia wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których zainteresowana nie miałaby prawa, gdyby nie podjęte czynności, gdy była w ciąży i przygotowywała się do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ten sam mechanizm działania wynika z czynności stron niniejszego postępowania – odwołującego i zainteresowanej. Sporządzono dokumenty związane z kreowaniem stosunku pracy. Treść umowy o pracę, informacje uzyskane przez organ rentowy w toku postępowania kontrolnego prowadzonego przez organ rentowy, zeznania stron inaczej opisują czynności, które miała wykonywać zainteresowana. W istocie w miejsce córki odwołującego, która po krótkim okresie, w którym była wykazywana jako pracownik firmy, będąc w ciąży, zaczęła korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, sporządzono umowę o pracę z następnym członkiem rodziny – w tej samej sytuacji – zainteresowaną będącą w ciąży, oczekującą na zdarzenie pewne – urodzenie dziecka i uzyskanie świadczeń z tym związanych. Zostały sporządzone dokumenty, które służyć miały uzyskaniu przez zainteresowaną ochrony ubezpieczeniowej w takim rozmiarze, jakiego nie zapewniał jej istniejący od 2009 r. stosunek pracy realizowany za najniższym wynagrodzeniem. Przyjmując nawet, iż zainteresowana jakieś czynności dla odwołującego wykonała, w żaden sposób nie są to czynności będące pracą podporządkowaną – spisanie w weekendy, w miejscu zamieszkania zainteresowanej w P., często z pomocą męża, osób, które dokonały zakupów od odwołującego dla celów sporządzenia przez pracowników odwołującego – faktur dla tych osób. Pracownicy odwołującego – także osoby zatrudnione przy wykonywaniu prac księgowych, związanych z realizacją należności za sprzedany towar, otrzymywali za pracę codzienną w pełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie najniższe. Dla zainteresowanej ustalono w wymiarze czasu pracy – 1/2 etatu – wynagrodzenie wyższe od najniższego należnego za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt.1 i art. 13 pkt.1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442) obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym -podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie zaś do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Zgodnie z treścią art. 83 kc w związku z art. 300 kp nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor. Złożenie oświadczenia woli dla pozor oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Inaczej mówiąc strony niejako udają, że dokonują jakiejś czynności prawnej np. zawierają umowę o pracę.

Okoliczność, iż strony sporządziły umowę o pracę, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, iż działanie stron w sytuacji gdy wiadomo było, iż odwołująca w krótkim czasie będzie chciała korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie można wyrazić akceptacji dla nagannych i szkodliwych społecznie zachowań, stanowiących przejaw szerszego zjawiska wyłudzenia świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, polegającego na zawieraniu umów na korzystnych warunkach na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i to w wysokości ustalonej od wygórowanego wynagrodzenia za pracę.

ZUS ma prawo ocenić sporządzoną umowę o pracę i uznać ją za pozorną, sprzeczną z prawem czy zasadami współzycia społecznego co ma skutki dla ubezpieczonego w zakresie istnienia podstawy ubezpieczenia (por. Wyrok SN, sygn. akt III UK 200/04, opublikowany w Rzeczypospolitej 2005r., Nr 50, str. C-1). Podzielając ten pogląd dodać należy, iż 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 Nr15 /235). O pozorności umowy decydują okoliczności jej zawarcia, cel jaki strony chciały osiągnąć i charakter wykonywanych czynności.

Okoliczność, iż strony sporządziły dokumenty związane zwykle z nawiązaniem stosunku pracy, nie znaczy jeszcze, iż do nawiązania stosunku pracy doszło.

Celem zawarcia umowy o pracę jest nawiązanie stosunku pracy, a więc świadczenie przez pracownika pracy przez określony, dłuższy okres, w zamian za wynagrodzenie.

Pośrednim celem zatrudnienia jest także uzyskanie stażu emerytalnego czy ochrony ubezpieczeniowej na wypadek zajścia ryzyka choroby, wypadku, urodzenia dziecka.

„Zawarcie umowy o pracę dla pozor (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub w celu obejścia prawa (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.c.) nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 09.06.2004 r. sygn. akt III AUa 485/03 publ. OSA 2005/5/14).

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron. Jednakże przestaje powyższa kwestia być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy po uregulowaniu jedno - dwumiesięcznych składek przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza ZUS.

Nadto podkreślić należy, iż ciąża nie stanowi w żaden sposób przeciwwskazań do zawierania stosunków pracy, wykonywania pracy i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jednakże nie może być tak iż konstruuje się stosunek prawny pod istniejącą sytuacją, nie dla realizacji celu jakim ten stosunek ma służyć a dla osiągnięcia innych celów, a więc uzyskania świadczeń, do których strony tego stosunku nie spełniały warunków.

Z tych względów uznać należy, iż w niniejszej sprawie doszło do zawarcia umowy o pracę z dnia 25.11.2013 r. w celu obejścia prawa i stąd przyjąć należy jej nieważność.

W rozpoznawanej sprawie zainteresowana zawarła z odwołującym umowę o pracę, która z formalnego punktu widzenia stanowiła stosowną podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, iż uzyska ona prawo do świadczeń określonych w ustawie zasiłkowej. Jednakże ważność tej umowy została przez organ rentowy słusznie zakwestionowana. W ocenie sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, iż zakwestionowana przez ZUS umowa o pracę została zawarta dla pozorów, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających na czas nieokreślony, a jedynie w celu krótkotrwałego wykonywania czynności z umowy cywilno - prawnej. Umowa taka z mocy art. 83 § 1 kc w zw. z art. 300 kp jest nieważna. Zgodnie z treścią art. 83 kc w związku z art. 300 kp nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Inaczej mówiąc strony niejako udają, że dokonują jakiejś czynności prawnej np. zawierają umowę o pracę. Podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, na co Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, iż nie skutkuje w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego taka umowa o pracę, która nie wiąże się z wykonywaniem tej umowy, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia. Chodzi tu zatem o "fikcyjne" zawarcie umowy, gdzie następuje zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego jako pracownika osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła /por. wyrok Sądu Najwyższego z 16.03.1999 r. II UKN 512/98, opubl: OSNAPiUS rok 2000, Nr 9, póż. 36; wyrok Sądu Najwyższego z 28.02.2001 r. II UKN 244/00, opubl: OSNAPiUS rok 2002, Nr 20, póż. 496; wyrok Sądu Najwyższego z 17.12.1996 r. II UKN 32/96, opubl: OSNAPiUS rok 1997, Nr 15, póż. 275; wyrok Sądu Najwyższego z 4.08.2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr 7-8, póż. 122; wyrok Sądu Najwyższego z 4.08.2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr 7-8, póż. 122; wyrok Sądu Najwyższego z 25.01.2005 r. II UK 141/04, opubl: OSNAPiUS rok 2005, Nr 15, póż. 235, str. 7127. Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, miało być w przedmiotowej sprawie zatrudnienie, jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Nie jest istotne przy tym, czy strony miały realny zamiar zobowiązania się - przez pracownika do wykonywania pracy a pracodawcy do przyjmowania tego świadczenia i dawania wynagrodzenia, lecz to czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany. Pozorność wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych i jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma niezgodność między aktem woli a jego uzewnętrznieniem. Założeniem unormowania jest zgoda drugiej osoby na złożenie oświadczenia woli dla pozorów. W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych należy stwierdzić, że mamy do czynienia z pozornością oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę przez odwołujących się. Celem działania stron nie było bowiem świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy, jak na przykład uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej od wyższej kwoty. Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Zdaniem Sądu, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, nie ulega wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez strony miała charakter fikcyjny. Postępowanie dowodowe wykazało, iż J. H. zainteresowana objęciem jej ubezpieczeniem społecznym, nie wykonywała de facto czynności w ramach umowy o pracę. Natomiast odwołujący

miał świadomość, że umowa nie będzie go obowiązywać, a jego ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne będą krótkotrwałe.

Zdaniem Sądu, łącząca strony umowa nie miała bowiem charakteru umowy o pracę.

Oceniając rodzaj stosunku łączącego strony należy zważyć również, iż zasada swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu.

Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, z obowiązkiem jej osobistego wykonywania itd.), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.01.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, póź. 30).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie jaka strony nadały umowie, obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności.

W ocenie Sądu Okręgowego, zawarta przez zainteresowaną sporna umowa oraz sposób wykonywania przez nią pracy nie spełnia wymogów umowy o pracę wynikających z art. 22 kp.

Zgodnie z dyspozycją art. 22. § 1 kp 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.

Na mocy art. art. 22 § 1/1 kp zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Umowa o pracę jest umową dwustronnie zobowiązującą, odpłatną i konsensualną. Różni się od innych umów o świadczenie usług, w szczególności od umowy o dzieło, od umowy zlecenia i innych umów, do których odnoszą się przepisy kodeksu cywilnego o zleceniu. Z uwagi na to, iż brak jest jednej, decydującej cechy charakterystycznej, która wyraźnie odróżniałaby zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, koniecznym jest więc rozstrzygnięcie przy każdej konkretnej sprawie, czy cechy charakterystyczne dla umowy o pracę są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku prawnego opartego na umowie o pracę.

Umowa o pracę jest umową starannego działania, której celem jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się. Jedną z podstawowych cech odróżniających umowę o pracę od innych stosunków prawnych jest zasada podporządkowania. Oznacza ona, iż pracownik świadczy pracę na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem, wykonując jego polecenia. Kolejną zasadą jest obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz to, iż ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym.

W ocenie Sądu zawarta między stronami umowa o pracę był pozorna i miała na celu ukrycie innej czynności prawnej, jaką było zawarcie między stronami umowy cywilno -prawnej oraz umożliwienie w dalszej kolejności skorzystania przez zainteresowaną ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w wyższej kwocie.

Należy zauważyć, iż odwołujący zatrudnił siostrzenicę żony z wysokim wynagrodzeniem 3600 złotych miesięcznie (przy pełny wymiarze), podczas gdy sam podstawę wymiaru składek z tytułu swojej działalności określał na minimalnym poziomie, podobnie jak wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, także przy pracach księgowych. Wbrew twierdzeniu zainteresowanej wynagrodzenie 3600 złotych na etat, za wykonywanie przez nią czynności, ze znacznym ich ograniczeniem, jest, w ocenie sądu wynagrodzeniem znacznie wygórowanym i nie mającym uzasadnienia w wykonywanej pracy. A zatem w momencie zatrudniania zainteresowanej, odwołujący nie miał żadnych, uzasadnionych gospodarczo podstaw do jej zatrudnienia, na dodatek z tak wysokim wynagrodzeniem.

W związku z tym w dniu 25.11.2013 r. roku strony zawarły umowę, która dla pozoru została nazwana umową o pracę, de facto nie mając wiele wspólnego z taką umową.

Jak wskazano powyżej jednymi z zasadniczych elementów stosunku pracy jest zasada podporządkowania, obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności.

Trudno w tym stanie faktycznym uznać, że nie mamy do czynienia z pozornością umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Niewątpliwie również, w ocenie Sądu, zamiarem stron było w późniejszym okresie umożliwienie zainteresowanej skorzystania ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych.

A zatem niewątpliwie strony zawarły umowę o pracę tej treści jedynie dla pozoru, zaś fakt wykonywania określonych zadań, nie powoduje uznania, iż strony łączyła umowa o pracę. Niewątpliwie bowiem zainteresowana, wykonując określone czynności zlecone przez odwołującego, nie była ściśle podporządkowana właścicielowi Firmy, jej praca nie była nacechowana obowiązkiem starannego działania, a osiągnięciem rezultatu. A zatem należy uznać, iż zawarta w niniejszej sprawie umowa o pracę była pozorna.

O kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Orzecznictwo dopuszcza nawet, bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie) uznanie, że stosunek cywilnoprawny może "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok z dnia 14.10.1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, póż. 66). W przedmiotowej sprawie sposób wykonywania zatrudnienia przemawia za tym, że nie mamy do czynienia z umową o pracę.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy należy stwierdzić, że umowa o pracę między zainteresowaną a właścicielem Firmy, została zawarta dla pozoru, gdyż stwierdzono, że strony zawierając ją miały zamiar wywołania innych skutków prawnych niż te, które wynikają z umowy o pracę oraz jednocześnie próbowały przez jej zawarcie wprowadzić w błąd osoby trzecie, co do dokonanej czynności.

W uznaniu Sądu powyższe okoliczności pozwalają stwierdzić, iż nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy ciągłej p na danym stanowisku i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło jedynie o zawarcie krótkotrwałej umowy cywilno - prawnej, a następnie umożliwienie zainteresowanej uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zawarta umowa o pracę stanowić miała narzędzie realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę, nie mogło stanowić podstawy do objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

Nawet jeżeliby uznać, iż łącząca strony umowa była umową o pracę, co w ocenie Sądu w żaden sposób nie wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, należałoby uznać, iż miała ona głównie na celu ominięcie przepisów prawa i uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Mając na uwadze całokształt okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy uprawnione, przy takim założeniu byłoby natomiast zdaniem Sądu twierdzenie, iż przedmiotowa umowa została zawarta w celu obejścia prawa tj. uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego i z tego powodu nie może wywoływać skutków prawnych (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Czynność prawna mająca na celu obejście przepisów ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. W odniesieniu do umowy o pracę o obejściu prawa mówić można w sytuacji, gdy strony działając w zamiarze nawiązania stosunku pracy określają wzajemne prawa i obowiązki w sposób zgodny z prawem i zasadami współżycia społecznego, jednak celem ich działania nie jest uzyskanie świadczeń w postaci pracy i wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy np. uzyskanie stażu emerytalnego, czy ochrony ubezpieczeniowej na wypadek choroby czy wypadku. Należy bowiem podkreślić, iż intencją ustawodawcy jest, aby cel zawarcia umowy o pracę stanowiło nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia było uzyskanie wskazanych korzyści.

Tymczasem przy założeniu, że strony zawarły umowę o pracę należałoby uznać, iż w rozpoznawanej sprawie cele te uległy odwróceniu. Stronom chodziło bowiem o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i temu celowi podporządkowały konstruowanie określonej sytuacji prawnej - umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie realizacji tego celu.

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron. Jednakże przestaje powyższa kwestia być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy po uregulowaniu jedno - dwumiesięcznych składek przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza ZUS.

Jak wywiedziono wcześniej przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe pozwala zasadnie przyjąć, iż zainteresowana wspólnie z zatrudniającym ją odwołującym zawierając umowę o pracę, działali z zamiarem objęcia zainteresowanej ubezpieczeniem społecznym od wyższej podstawy wymiaru z dwóch źródeł, a w dalszej perspektywie uzyskania dla niej świadczeń z tegoż ubezpieczenia. Ocenę taką, zdaniem Sądu, potwierdzają ustalenia dotyczące okoliczności zaistniałych zarówno w trakcie zawierania, jak i po zawarciu umowy.

.Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują iż w chwili zawierania umowy strony wiedziały, iż kreowany przez nie stosunek prawny nie jest głównym celem zawieranej umowy, jest nim natomiast chęć uzyskania w jak najwyższej wysokości: zasiłku macierzyńskiego dla zainteresowanej, wobec zbliżającego się urodzenia przez nią dziecka, którego przecież wysokość była uzależniona od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia i odprowadzanej od niego składki. W świetle powyższych uwag nie ulega więc wątpliwości, iż decyzja ZUS kwestionująca ważność przedmiotowej umowy odpowiada prawu. Bez znaczenia przy tym, pozostawałaby okoliczność, iż zainteresowana rzeczywiście wykonała pewne czynności do odwołującego. Stwierdzić należy, iż ewentualne świadczenie pracy (które zdaniem Sądu odbywało się w ramach umowy cywilno -prawnej) czy dokonywanie oceny ważności umowy w kontekście jej ewentualnej pozorności w sytuacji, gdy wykazane zostało, że zawarcie umowy nastąpiło w celu obejścia prawa, byłoby bezprzedmiotowe.

Z tych też względów, przy uznaniu, że strony zawarły umowę o pracę, należałoby uznać, iż przedmiotowa umowa na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. była nieważna.

W świetle powyższych rozważań Sąd Okręgowy uznał, iż zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalająca niepodleganie zainteresowanej od dnia 25 listopada 2013 roku ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie odwołującego odpowiada prawu.



W tym stanie rzeczy Sąd, na podstawie art. 477 § 1 kpc oddalił odwołanie.