

*Sygn. akt IIIU 542/15*

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 10 listopada 2015r.

<b>Sąd Okręgowy</b>	<b>w Ostrołęce</b>	<b>Wydział III</b>
<b>Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych</b>		

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Monika Obrębska

**Protokolant:** sekr. sądowy Przemysław Dudziński

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu** 29 października 2015 r. w O.

**sprawy z odwołania** M. D. (1) i H. D.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

**na skutek odwołania** M. D. (1) i H. D.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

**z dnia** 26 czerwca 2015 r. **nr** (...) **znak** (...) - (...)

**orzeka:**

oddala odwołanie

*Sygn. akt III U 542/15*

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26.06.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. stwierdził, że H. D. od 10.04.2013 r. do 31.07.2014 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek M. D. (1).

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła H. D. oraz płatnik składek M. D. (1), wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że H. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek M. D. (1). W uzasadnieniu odwołujący wskazywali, że H. D. w istocie była pracownikiem w firmie syna, podjęła pracę i rzeczywiście ją wykonywała.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniosł o oddalenie odwołania. Podniósł, że na podstawie ustaleń przeprowadzonej kontroli ZUS stwierdził, że intencją działania ubezpieczonej i płatnika składek było uzyskanie przez H. D. świadczenia

przedemerytalnego. Zdaniem ZUS odwołująca nie wykonywała pracy, a umowa została zawarta dla pozorów, przez co jest nieważna, stąd nie stanowi tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczeń.

### **Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny:**

M. D. (1) prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna od 01.05.2007r. Zasadniczym przedmiotem tej działalności jest sprzedaż hurtowa żywych zwierząt. W dniu 9.04.2013r. M. D. (2) zawarł ze swoją matką H. D. umowę o pracę, na podstawie której H. D. została zatrudniona na stanowisku księgowej z wynagrodzeniem 1.600 zł miesięcznie. Z dniem 10.04.2013r. H. D. została zgłoszona przez płatnika składek do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Z pisemnego zakresu obowiązków wynika, że H. D. miała prowadzić podatkową księgę przychodów i rozchodów, całość spraw związanych z rachunkowością, zobowiązaniami podatkowymi, ubezpieczeniami i płacami, sprawować kontrolę formalno – prawną, merytoryczną i rachunkową wszystkich dowodów księgowych oraz innych dokumentów powodujących skutki finansowe, organizować i nadzorować ewidencję podatkową i związaną z nią dokumentację rozliczeniową, organizować i nadzorować rachubę płac, zapewnić terminową wypłatę należnych wynagrodzeń. Rzeczywisty charakter zatrudnienia H. D. nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego. H. D. nie miała żadnego doświadczenia na stanowisku księgowej. Wcześniej pracowała w zaopatrzeniu i w charakterze sprzedawcy. Jedynie sporadycznie pomagała synowi w czynnościach związanych z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą tj. dokonywała wpisów w księdze przychodów i rozchodów, wysyłała wezwania do zapłaty, przygotowywała faktury, które następnie podpisywał syn, sporządzała listy płac. Na wykonanie powyższych czynności poświęcała kilka godzin w miesiącu. Nie sporządzała rocznych rozliczeń podatkowych tzw. PIT-ów i nie zajmowała się pełną księgowością, gdyż nie miała tego zarówno merytorycznych kompetencji, jak też wiedzy praktycznej. H. D. i M. D. (1) zawarli przedmiotową umowę o pracę z góry zakładając, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy. Ich oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy były pozorne i ukierunkowane na uzyskanie przez H. D. świadczenia przedemerytalnego. M. D. (1) przed zatrudnieniem swojej matki na stanowisku księgowej nie zatrudniał innej osoby na takim stanowisku. Również po rozwiązaniu z matką stosunku pracy na stanowisko księgowej nikogo nie zatrudnił. Działalność gospodarcza prowadzona przez M. D. (1) przynosiła znikome dochody. W roku 2013 M. D. (1) osiągnął dochód roczny w wysokości 2.231,06 zł, a w roku 2014 - 3.536,05 zł. Z dniem 31.07.2014r. umowa o pracę została rozwiązana. W świadectwie pracy wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy - art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

### **Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu Okręgowego odwołanie jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, zaś na podstawie art. 12 ust. 1 ubezpieczeniu wypadkowemu. Art. 13 pkt 1 ustawy przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, natomiast art. 8 ust. 1 nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy. Z kolei art. 22 § 1 k.p. precyzuje, że 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. Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez zawarcie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą umowy o pracę.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem i doktryną, samo formalne zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające dla uznania jej ważności, bowiem, jak wynika z brzmienia przytoczonych wyżej przepisów, jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości w judykaturze i znajduje potwierdzenie ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego. Sąd Okręgowy w pełni podziela w tym zakresie stanowisko wyrażone, m.in. w wyroku z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie I UK 43/10, LEX 619658, gdzie Sąd

Najwyższy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta jest dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z tej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających stosunek pracy. Sąd Okręgowy orzekający w przedmiotowej sprawie, w pełni podziela też pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie II UK 204/09, LEX 590241, zgodnie z którym o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki oraz wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 kp. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem.

W świetle powyżej cytowanych przepisów i poglądów orzecznictwa zasadniczą okolicznością wymagającą rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie było ustalenie czy strony istotnie łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p., czy też umowa o pracę datowana z dnia 9.04.2013r. była umową pozorną, mającą jedynie na celu uzyskanie przez H. D. prawa do świadczenia przedemerytalnego.

W przekonaniu Sądu, analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, nie sposób przyjąć, że celem i zamiarem stron było faktyczne wykonywanie pracy oraz, że praca była wykonywana w reżimie wynikającym ze stosunku pracy.

Na taką tezę wskazuje bowiem już sama analiza zeznań odwołujących H. D. i M. D. (1), którzy w swoich zeznaniach nieudolnie i nieprzekonująco starali się wskazywać na realność zawartej umowy i faktyczne świadczenie pracy przez H. D. w ramach tejże umowy.

H. D. przesłuchana w charakterze strony przyznała, że nie miała żadnego doświadczenia na stanowisku księgowej. Wcześniej pracowała w zaopatrzeniu, a ostatnio jako sprzedawca. Odnośnie zakresu swoich obowiązków podała, że spisywała nr kolczyka zwierzęcia, płeć, rasę, kod, nr gospodarstwa rolnika, co zajmowało jej 2 godziny miesięcznie. Prowadziła księgę przychodów i rozchodów, na co poświęcała również kilka godzin miesięcznie. Twierdziła, że raz, dwa razy w miesiącu wysyłała wezwania do zapłaty, przygotowywała kilkanaście faktur miesięcznie ale podpisywał je syn. Raz w miesiącu sporządzała listy płac, na co poświęcała godzinę. Pracowała w swoim domu, gdzie był wydzielony pokój z biurkiem, komputerem i całą dokumentacją firmy. Nie wypełniała PIT –ów i nie zajmowała się pełną księgowością. Przyznała, że nie podjęłaby się prowadzenia pełnej księgowości, bo się na tym po prostu nie zna.

M. D. (1) potwierdził zeznania matki. Wywodził, że potrzeba jej zatrudnienia wynikała z tego, że zwiększyły się jego obroty i miał zbyt dużo obowiązków. Nie umiał przy tym logicznie wyjaśnić zasadności zatrudnienia matki w kontekście znikomej dochodowości prowadzonej przez niego działalności. Przyznał też, że przed zatrudnieniem matki, jak też po jej zwolnieniu nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, a księgowość prowadzi sam.

W ocenie Sądu już analiza zeznań samych odwołujących wskazuje, że brak jest w przedmiotowej sprawie podstaw do przyjęcia, H. D. regularnie świadczyła pracę pod kierownictwem pracodawcy i na jego rzecz. Odwołująca wykonywała sporadycznie pewne czynności na rzecz firmy syna w okresie formalnego obowiązywania umowy, jednak nie można uznać, że wchodziły one w zakres regularnego świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy i na jego rzecz. Sama odwołująca przesłuchana w charakterze strony, wymieniając kolejno czynności, które wykonywała w firmie syna przyznała, że na ich wykonanie poświęcała jedynie kilka godzin w miesiącu.

Rzeczywistego świadczenia pracy w ramach stosunku pracy przez odwołującą nie potwierdzili też przesłuchani w sprawie świadkowie. Świadek M. B. zeznała, że jest listonoszką. Potwierdziła jedynie, że dostarczała korespondencję firmową dla M. D. (1), którą odbierała H. D.. Powyższe twierdzenia w żadnej mierze nie mogą potwierdzać

wykonywania pracy w charakterze pracownika przez odwołującą. Skoro H. D. zamieszkuje w domu, w którym mieści się też siedziba firmy syna, jako domownik odbierała jedynie korespondencję do niego kierowaną.

Podobnie świadek S. P. potwierdził jedynie, że H. D. kilkakrotnie wystawiła mu fakturę. Nie pamiętał czy na fakturach podpisał się M. D. (1) czy jego matka. Nie był w stanie powiedzieć nic więcej na temat charakteru zatrudnienia H. D. i wykonywanych przez nią czynnościach.

Również zeznania świadka B. A. – siostry H. D. niewiele wniosły do sprawy. Świadek wskazywała wprawdzie, że odwołująca prowadziła synowi księgę przychodów i rozchodów, listy płac, ewidencję sprzedaży i zakupów, ale nie była w stanie wskazać ile czasu odwołująca na wykonanie tych czynności poświęcała. Świadek przyznała jednocześnie, że zarówno przed zatrudnieniem matki, jak też po jej zwolnieniu M. D. (1) na stanowisku księgowej nikogo nie zatrudniła, księgowość prowadzi sam.

Reasumując powyższe stwierdzić należy, że z omówionych powyższej dowodów osobowych nie wynika, żeby H. D. wykonywała zatrudnienie w reżimie pracowniczym.

Również analiza innych dowodów przeprowadzonych w sprawie pozwala uznać, że zawarcie umowy o pracę było ukierunkowane jedynie na uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego tj. uzyskanie wymaganego stażu ubezpieczeniowego oraz rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Podkreślić należy, że poza sporem było, że M. D. (1) przed zatrudnieniem swojej matki na stanowisku księgowej nie zatrudnił innej osoby na takim stanowisku. Również po rozwiązaniu z matką stosunku pracy na stanowisko księgowej nikogo nie zatrudnił. Wskazać też należy, że wysoce wątpliwe z punktu widzenia ekonomicznego było zatrudnienie przez M. D. (1) swojej matki, zważywszy na bardzo niską dochodowość prowadzonej przez niego działalności. Z przedłożonych przez odwołującego dokumentów w postaci zeznań o wysokości osiągniętego dochodu w latach 2012-2014 wynika, że w roku 2012 M. D. (1) osiągnął dochód roczny w wysokości 22.010,64 zł., ale już w 2013r., kiedy to zatrudnił matkę, już tylko 2.231,06 zł, a w 2014 r. 3.536,05 zł. Nie może więc budzić wątpliwości, że w 2013r. kiedy H. D. została przez syna zatrudniona, sytuacja finansowa firmy w żadnej mierze nie uzasadniała zatrudnienia nowego pracownika z wynagrodzeniem 1.600 zł miesięcznie. Wprawdzie oczywistym jest, że każda osoba prowadząca działalność gospodarczą może w dowolnym momencie podjąć decyzję o zatrudnieniu nowego pracownika, jednakże logicznym wydaje się, że decyzja ta winna być racjonalna w odniesieniu do potrzeb firmy, a w szczególności jej kondycji finansowej. W ocenie Sądu zważywszy na znikome dochody, jakie M. D. (1) uzyskiwał z tytułu prowadzonej działalności przyjąć należy, że nie posiadał on środków na zatrudnienie pracownika. Logicznym jest też, że zatrudnienie pracownika jest uzasadnione wówczas, kiedy osoba zatrudniana posiada stosowne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe na stanowisku, na które zostaje zatrudniona. Tymczasem, co bezsporne, odwołująca H. D. nie posiadała żadnego doświadczenia na stanowisku księgowej. Przesłuchana w charakterze strony sama przyznała, że nie podjęłaby się prowadzenia pełnej księgowości, gdyż się po prostu na tym nie zna.

Na marginesie wskazać należy, że Sąd Okręgowy w pełni aprobuje pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04.08.2005 r. w sprawie o sygn. akt II UK 320/04 (LEX nr 176910), zgodnie z którym sam cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny w ustawą. Jeżeli jednak w konkretnym przypadku, pomimo zawarcia umowy o pracę, strony nie realizowały obowiązków, które odpowiadały wymaganiom nałożonym przez art. 22 k.p., nie można uznać zasadności podlegania z tego tytułu ubezpieczeniom.

Reasumując powyższe Sąd Okręgowy uznał, że charakter zatrudnienia H. D. nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego, określonego w art. 22 § 1 k.p. Umowa o pracę została zawarta dla pozor, stąd nie rodzi żadnych skutków w zakresie ubezpieczeń społecznych. Materiał dowodowy wykazał bowiem, że strony nie realizowały kluczowych elementów stosunku pracy. Wskazuje na to brak świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz syna w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Odwołująca wykonywała sporadycznie pewne czynności w firmie syna w okresie obowiązywania umowy, jednak nie można uznać, że wchodziły one w zakres regularnego świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy i na jego rzecz. Strony niewątpliwie zawarły umowę z

góry zakładając, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy. Ich oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy były pozorne, a przez to nieważne.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznając, iż zaskarżona decyzja odpowiada prawu, odwołanie H. D. i M. D. (1) od niej wniesione, na mocy art.477<sup>14</sup> § 1 kpc jako bezzasadne oddalił.