

Sygn. akt IV U 391/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2023 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 5 lipca 2023 roku

sprawy z odwołania **D. K. (1)**

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

o zasiłek chorobowy

w związku z odwołaniem od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T.

z dnia 20 lipca 2018 roku

Zmienia zaskarżoną decyzję w zakresie odsetek w ten sposób, że stwierdza, że D. K. (1) nie jest zobowiązany do zapłaty odsetek od zasiłku chorobowego wyliczonych w wysokości 1008,45 zł (tysiąc osiem złotych czterdzieści pięć groszy),

W pozostałym zakresie odwołanie oddala,

Zasądza od ubezpieczonego na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Sygn. akt IV U 391/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 lipca 2018 r. (doręczoną Odwołującemu się w dniu 24 lipca 2018 r.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. odmówił D. K. (1) prawa do zasiłku chorobowego od dnia 23 grudnia 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2018 r. oraz zobowiązał do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego z funduszu chorobowego od dnia 23 grudnia 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2018 r. wraz z odsetkami w łącznej kwocie 42.725,09 zł.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił, że D. K. (1) wykonywał czynności wynikające z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy, tj. w okresie od 23 grudnia 2017 r. do 20 kwietnia 2018 r.

Wnioskodawca złożył odwołanie od decyzji. W odwołaniu wniesiono o :

zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyznanie D. K. (1) prawa do zasiłku chorobowego za okres 23 grudnia 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2018 r. i nieobciążanie D. K. (1) zwrotem zasiłku

ewentualnie:

zmianę zaskarżonej decyzji poprzez odmówienie prawa do zasiłku chorobowego za okres od 23 grudnia 2017 r. do 26 stycznia 2018 r. i przyznanie prawa do zasiłku chorobowego w okresie od 27 stycznia 2018 r. do 20 kwietnia 2018 r.,

zobowiązanie do zwrotu zasiłku chorobowego za okres od 23 grudnia 2017 r. do 26 stycznia 2018 r., i nieobciążanie zwrotem zasiłku chorobowego za okres od 27 stycznia 2018 r. do 20 kwietnia 2018 r

zasądzenie na rzecz Odwołującego się od organu rentowego, kosztów postępowania według norm przepisanych,

Decyzji zapadłej w sprawie zarzucono :

naruszenie art.17 ust. 1 ustawy z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez odmówienie D. K. (1) prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 23 grudnia 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2018 r. pomimo niewypełnienia przesłanek wskazanych w art.17 ust. 1 ustawy z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,

naruszenie art. 84 ust. 1, 2 pkt 2 ust. 4 ustawy z dn. 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez uznanie kwoty wypłaconego D. K. (1) zasiłku chorobowego za świadczenie nienależnie pobrane i zobowiązanie do zwrotu zasiłku chorobowego z funduszu chorobowego od dnia 23 grudnia 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2018 r. wraz z odsetkami w łącznej kwocie 42.725,09zł.

W uzasadnieniu podano, że w wyniku kontroli przeprowadzonej w (...) S.A. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił, że D. K. (1) wykonywał czynności wynikające z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy, tj. w okresie od 23 grudnia 2017 r. do 20 kwietnia 2018 r. Zdaniem ZUS wykonywanie jakichkolwiek czynności związanych z wykonywaniem umowy zlecenia skutkuje utratą prawa do zasiłku chorobowego.

D. K. (1) pozostawał niezdolny do pracy w okresie od 23 grudnia 2017 r. do 20 kwietnia 2018 r., tj. w czasie zatrudnienia w (...) Sp.z o.o.

Poza zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o. D. K. (1) jest jednocześnie na podstawie powołania Prezesem Zarządu_ (...)..S.A.

Co prawda w skład Zarządu (...) S.A. wchodzi również S. K. (1) jako Vice-Prezes Zarządu i do składania oświadczeń woli w imieniu spółki uprawniony jest każdy członek zarządu samodzielnie, to jednak S. K. (1) w okresie od 13 listopada 2017 r. do 17 kwietnia 2018 r. pozostawał niezdolny do pracy, co potwierdzają zaświadczenia lekarskie. Innych osób uprawnionych do podpisywania dokumentów w imieniu pracodawcy nie było.

D. K. (1) jako Prezes Zarządu(...) S.A. w dniu 1 stycznia 2018 r. podpisał umowy o pracę z następującymi pracownikami: H. A. (1), A. I., K. K., S. K. (2), Ł. M., M. M. (1), M. M. (2) J. M., T. M., D. O. (1), A. P., W. S. i Ł. Z., w dniu 4 stycznia 2018 r. z J. J., a 12 stycznia 2018 r. z H. K. (1). Niemniej jednak czynności D. K. (1) ograniczały się jedynie do czynności technicznych podpisania ww. umów o pracę. Żadnych innych czynności w związku z zatrudnieniem ww. pracowników D. K. (1) nie podejmował.

Szkolenia wstępne BHP w spółce (...) S.A. przeprowadza specjalista ds. BHP R. L.. R. L. każdorazowo jest informowany o zatrudnieniu nowych pracowników i w pierwszym dniu zatrudnienia przeprowadza w ramach szkoleń wstępnych tzw. szkolenie ogólne. Przygotowuje też karty szkolenia BHP, wpisując siebie jako osobę, która prowadzi szkolenia ogólne i D. K. (1) (uprawnionego do prowadzenia takich szkoleń) jako osobę, które przeprowadzi instruktaż stanowiskowy. Jednakże w rzeczywistości D. K. (1) z uwagi na swoją nieobecność podpisał ww. karty dopiero po powrocie ze zwolnienia chorobowego końcem kwietnia 2018 r.

Co prawda K. K. był w okresie od 1 marca 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. zatrudniony w (...) Sp. z.o o od 1 stycznia 2018 r. w (...) S.A., to jednak D. K. (1) nie sprawował nad jego pracą nadzoru w okresie objętym niezdolnością do pracy, tj. od 23 grudnia 2017 r. do 20 kwietnia 2018 r. Faktyczny nadzór nad pracą K. K. w tym okresie sprawował R. T.. Sprawowanie nadzoru nad K. K. przez D. K. (1) nie było nawet możliwe, gdyż D. K. (1) w okresie od 23 grudnia 2017 r. do 20 kwietnia 2018 r. nie przebywał na terenie Spółki.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę

zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dn. 6 maja 2009 r., sygn. akt II UK 359/08, **„Czynności formalnoprawne podejmowane w okresie niezdolności do pracy przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą w związku z posiadaniem przez nią statusem pracodawcy nie są pracą zarobkową powodującą utratę prawa do zasiłku chorobowego** (art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 ze zm.).”

Zgodnie natomiast z wyrokiem Sądu Najwyższego z dn. 3 marca 2010 r., sygn. akt III UK 71/09 „Możliwość uznania, że nie dochodzi do utraty prawa do zasiłku chorobowego, w przypadku aktywności zmierzającej do osiągnięcia zarobku w czasie pobierania tego zasiłku, występuje tylko wówczas, gdy ma ona **charakter incydentalny i wymuszony okolicznościami.**” Podobnie wynika z postanowienia z dn. 25 stycznia 2016 r., sygn. akt III UK 82/15 „Za użyte w przepisie art. 17 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa pojęcie "pracy zarobkowej" nie uznaje się jedynie sporadycznej, wymuszonej okolicznościami, aktywności zawodowej.” I dalej „Nie dochodzi do wypełnienia przesłanek z art. 17 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, gdy były to zachowania o charakterze incydentalnym. Tylko sporadyczna, wymuszona okolicznościami, aktywność zawodowa może usprawiedliwiać zachowanie prawa do zasiłku chorobowego. W innych przypadkach za okres niezdolności do pracy, w czasie której ubezpieczony wykonuje pracę zarobkową, nie należy się zasiłek, lecz wynagrodzenie, przy czym nie jest niezbędne, aby wykonywana praca była niezgodna z celem zwolnienia lekarskiego.”

Ponieważ nie doszło do wypełnienia przesłanek określonych w art. 17 ust. 1 ustawy z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, to nie można mówić o świadczeniu nienależnie pobranym. Tym samym Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. nie jest uprawniony do zobowiązania D. K. (1) do zwrotu zasiłku chorobowego z funduszu chorobowego od dnia 23 grudnia 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2018 r. wraz z odsetkami w łącznej kwocie 42.725,09 zł.

Co prawda, zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia, to należy to rozumieć w ten sposób, że ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego za okres objęty konkretnym zaświadczeniem lekarskim, w trakcie którego nastąpiło wykonywanie pracy zarobkowej lub wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia. Jeżeli zatem można byłoby nawet uznać podpisanie umowy o pracę za czynność objętą dyspozycją ww. przepisu (czemu Odwołujący się przeczy), to utrata prawa do zasiłku powinna nastąpić jedynie co do okresu objętego konkretnym zwolnieniem lekarskim. Przykładowo, D. K. (1) podpisał umowę o pracę z H. A. (2) w dniu 1 stycznia 2018 r., to dotyczy to tylko zwolnienia lekarskiego za okres od 23 grudnia 2017 r. do 10 stycznia 2018 r., a nie całego okresu niezdolności do pracy, czyli od 23 grudnia 2017 r. do 20 kwietnia 2018 r.

W związku z powyższym, jedynie z daleko idącej ostrożności procesowej wskazano, że w przypadku uznania (jedynie) podpisania umów o pracę i ewentualnych czynności związanych ze szkoleniami BHP za czynności wyczerpujące dyspozycję art. 17 ust. 1 ustawy z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ZUS winien odmówić prawa do zasiłku chorobowego jedynie za okres od 23 grudnia 2017 r. do 26 stycznia 2018 r., a w pozostałym zakresie (tj. od 27 stycznia 2018 r. do 20 kwietnia 2018 r.) prawo do zasiłku chorobowego winno zostać przyznane. Tym samym ewentualne zobowiązanie do zwrotu zasiłku chorobowego powinno dotyczyć również okresu od 23 grudnia 2017 r. do 26 stycznia 2018 r., a w pozostałym - D. K. (1) winien być nieobciążany zwrotem.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania zasądzenie od Odwołującego na rzecz organu rentowego, kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podano, że w wyniku przeprowadzonego postępowania administracyjnego organ rentowy ustalił, że ubezpieczony:

- 1 stycznia 2018 r. zawarł umowy o pracę z pracownikami - H. A. (1), A. I., K. K., S. K. (2), Ł. M., M. M. (1), M. M. (3), J. M., T. M., D. O. (2), A. P., W. S. i Ł. Z., - 2 i 3 stycznia 2018 r. przeprowadził instruktaż stanowiskowy dla ww. pracowników, - 4 stycznia 2018 r. zawarł umowę o pracę z Panem J. J.,

12 stycznia 2018 r. zawarł umowę o pracę z Panią H. K. (1)

od 12 stycznia do 15 stycznia 2018 r. przeprowadził instruktaż stanowiskowy dla Pani H. K. (2),

do 30 kwietnia 2018 r. nadzorował pracę Pana K. K., zatrudnionego od 1 marca 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. w Spółce (...), a od 1 stycznia 2018 r. w Spółce (...).

W ocenie organu rentowego zebrany w postępowaniu kontrolnym materiał dowodowy wskazuje, że ubezpieczony wykonywał czynności wynikające z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu w trakcie w trakcie orzeczonej od 23 grudnia 2017 r. do 20 kwietnia 2018 r. niezdolności do pracy.

W sytuacji, gdy ubezpieczony otrzymuje zwolnienie lekarskie jest zobowiązany do powstrzymania się od jakichkolwiek czynności związanych z wykonywaną pracą, nie tylko na rzecz płatnika składek wypłacającego zasiłki, ale również na rzecz innych podmiotów. W ocenie organu rentowego gdy ubezpieczony korzysta ze zwolnienia lekarskiego u jednego płatnika składek i wykonuje czynności wynikające z zawartej umowy o pracę lub umowy zlecenia u innego płatnika składek, to świadomie wprowadza w błąd podmiot wypłacający zasiłek. Podejmowanie jakichkolwiek czynności w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, związanych z wykonywaniem umowy zlecenia skutkuje utratą prawa do zasiłku chorobowego.

Fakt świadczenia pracy zarobkowej u innych pracodawców, w okresie pobierania zasiłku chorobowego jest podstawą do pozbawienia prawa do zasiłku.

W wyroku z dnia 26 lipca 2017 r., sygn. akt I UK 287/16 Sąd Najwyższy wskazał, że ustalenie przez sąd, że ubezpieczony pobierający zasiłek chorobowy nie był pouczony o braku prawa do tego świadczenia (art. 84 ust. 2 pkt 1), nie może być wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że nie obciąża go obowiązek zwrotu pobranego zasiłku chorobowego, do którego utracił prawo wskutek wykonywania w okresie pobierania świadczenia pracy zarobkowej. W uzasadnieniu do tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał także przykłady zachowań kwalifikowanych jako świadome wprowadzenie w błąd organu. Zalicza się do nich nie tylko bezpośrednie oświadczenie nieprawdy we wniosku o świadczenia, przemilczenie przez wnioskodawcę faktu mającego wpływ na prawo do świadczeń, ale także złożenie wniosku w sytuacji oczywiście niezasadniającej powstania prawa do świadczenia oraz okoliczność domniemanego współdziałania wnioskodawcy z innymi podmiotami we wprowadzeniu w błąd organu rentowego.

Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że jeżeli ubezpieczony przedkłada zaświadczenia lekarskie ((...)), a jednocześnie w tych samych okresach świadczy pracę zarobkową, to wprowadza w ten sposób organ rentowy w błąd co do okoliczności warunkujących powstanie prawa do zasiłku chorobowego. Z wyroku tego wynika zatem, że mimo że świadczeniobiorca nie był pouczony o braku prawa do pobierania świadczeń, wypłacone mu świadczenie może być uznane za nienależnie pobrane, gdyż świadomie wprowadził w błąd organ rentowy.

Wniesione odwołanie nie wpływa na zmianę stanowiska organu rentowego wyrażonego w zaskarżonej decyzji z 20 lipca 2018 r.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy wyjaśnił, że odsetki od nienależnie pobranego świadczenia, odrębnie dla każdej wypłaty świadczenia, zostały naliczone za okres od dnia następującego po dniu przekazania środków do banku lub na pocztę, do dnia wydania zaskarżonej decyzji tj.:

zasilek chorobowy 23.12.2017 r. - 10.01.2018r., kwota 6 660,64 zł, odsetki od 3.02.2018 r. do 20.07.2018 r. - 214,60 zł,

zasilek chorobowy 11.01.2018 r. - 26.01.2018 r., kwota 5 608,96 zł, odsetki od 3.02.2018 r. do 20.07.2018 r. - 180,72 zł,

zasilek chorobowy 27.01.2018 r. - 12.02.2018 r., kwota 5 959,52 zł, odsetki od 24.02.2018 r. do 20.07.2018 r. - 168,00 zł,

zasilek chorobowy 13.02.2018r. - 28.02.2018 r., kwota 5 608,96 zł, odsetki od 10.03.2018 r. do 20.07.2018 r. - 143,07 zł,

zasilek chorobowy 1.03.2018 r. - 16.03.2018 r., kwota 5 608,96 zł, odsetki od 4.04.2018 r. do 20.07.2018 r., - 116,17 zł,

zasilek chorobowy 17.03.2018 r. - 31.03.2018 r., kwota 5 258,40 zł, odsetki od 21.04.2018 r. do 20.07.2018 r., - 91,77 zł,

zasilek chorobowy 1.04.2018 r. - 20.04.2018 r., kwota 7 011,20 zł, odsetki od 12.05.2018 r. do 20.07.2018 r. - 94,12 zł.

Postanowieniem z dnia 13 marca 2019r. Sąd na podstawie art. 177 par. 1 pkt.1 kpc zawiesił postępowanie w sprawie w związku z odwołaniem D. K. (2) od decyzji ZUS z dnia 15 listopada 2018r. w której stwierdzono, że D. K. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2016 r. do 20 kwietnia 2018 r.

Postępowanie zostało podjęte postanowieniem z dnia 23 maja 2023 roku. (k.140) po zakończeniu sprawy przed Sądem Okręgowym prowadzonej pod sygnaturą IVU 220/19.

Sąd ustalił co następuje:

Decyzją z 15 listopada 2018 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. uchylił decyzję z 8 sierpnia 2017 r. znak (...) - (...) o umorzeniu postępowania administracyjnego wszczętego 13 marca 2017 r. w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu D. K. (1) jako pracownika u płatnika (...) Sp. z o.o. i stwierdził, że D. K. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2016 r. do 20 kwietnia 2018 r.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że na podstawie danych zapisanych na koncie płatnika składek i osoby ubezpieczonej oraz dokumentów zgromadzonych w akcie płatnika i ubezpieczonego ZUS ustalił, że płatnik składek (...) Sp. z o.o. zgłosił do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego D. K. (1) jako pracownika od 1.03.2016 r.

W imiennych raportach rozliczeniowych (...) Sp. z o.o. wykazała podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: (...) - 0,00 zł, od 04/2016 do 06/2016 po 9952,00 zł, (...) - 12823,00 zł, (...) do (...) po 9952,00 zł, (...) - 10393,69 zł, (...) - 9952,00 zł, (...) - 21452,00 zł, (...) - (...) po 2653,87 zł, (...) - (...) po 0,00 zł, (...) do (...) po 12822,00 zł. (...) - 16410,00 zł, (...) - 19904,00 zł, (...) - 12990,80 zł, (...) - (...) po 0,00 zł.

Od 2.12.2016 r. do 31.03.2017 r. oraz od 23.11.2017 r. do 20.04.2018 r. D. K. (1) przebywał na zwolnieniu lekarskim. D. K. (1) został wyrejestrowany z ubezpieczeń społecznych od 21.04.2018 r.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1. art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W dniu 13.03.2017 r. ZUS wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie zasadności zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych D. K. (1) jako pracownika u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 01.03.2016 r. W dniach 28.06.2017 r., 12.07.2017 r. i 14.07.2017 r. Oddział przeprowadził w tej sprawie u płatnika (...) Sp. z o.o. postępowanie kontrolne. Na podstawie posiadanego materiału dowodowego tj. wyjaśnień i dokumentów przekazanych przez strony postępowania oraz wyjaśnień i dokumentów pozyskanych w trakcie kontroli ZUS ustalił, że zebrany w tej sprawie materiał nie daje podstaw do kwestionowania zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych D. K. (1) od 01.03.2016 r. Oddział 8.08.2017 r. wydał decyzję o umorzeniu w tej sprawie postępowania.

Na podstawie materiałów z kontroli przeprowadzonej u płatnika (...) Sp. z o.o. w dniach 06.04.2018 r., 16.04.2018 r., 20.04.2018 r., 8.05.2018 r., 16.05.2018 r. oraz płatnika (...) S.A. w dniach 12.06.2018 r., 21.06.2018 r., 22.06.2018 r. i 04.07.2018 r. ZUS ustalił nowe okoliczności w sprawie zgłoszenia D. K. (1) do ubezpieczeń społecznych u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 1.03.2016 r., które nie były znane organowi rentowemu we wcześniejszym postępowaniu.

W dniu 24.09.2018 r. ZUS wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia obowiązku podlegania przez D. K. (1) ubezpieczeniom społecznym jako pracownika u płatnika (...) Sp. z o.o.

W toku przeprowadzonego postępowania Oddział ustalił, że zgodnie z posiadanym materiałem dowodowym D. K. (1) miał otrzymać ofertę pracy od S. S.- Prezesa Zarządu spółki (...) Sp. z o.o. W okresie od 1.11.2015 r. do 28.02.2016 r. D. K. (1) wykonywał na rzecz spółki pracę na podstawie umowy zlecenia. Zgodnie z treścią tych umów wykonywał prace polegające na przeprowadzaniu rozmów handlowych, wdrażaniu polityki handlowej odpadami. Za wykonywanie tych prac otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 150,00 zł miesięcznie.

Od 1.03.2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z zapisami ww. umowy o pracę D. K. (1) został zatrudniony na stanowisku Dyrektor Handlowy w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 9952,00 zł brutto, prowizja 3% od zysku brutto w zaokrągleniu do 100,00 zł, premia uznaniowa. Miejsce wykonywania pracy: siedziba spółki oraz zakład przetwarzania odpadów w L. przy ul. (...). Zgodnie z przekazanymi wyjaśnieniami stanowisko pracy dla D. K. (1) znajduje się przy ul. (...). Ponadto D. K. (1) miał stworzone stanowisko pracy w L. przy ul. (...).

Do obowiązków D. K. (1) miało należeć: tworzenie planów i strategii sprzedażowej oraz nadzór nad ich realizacją, stymulowanie wyników sprzedaży, tworzenie zespołu - rekrutacja i szkolenia pracowników, motywowanie zespołu, nadzorowanie jego pracy, monitorowanie i analiza rynku, utrzymywanie i budowanie relacji na rynkach lokalnych, negocjowanie warunków współpracy i umów handlowych, raportowanie bieżącej aktywności handlowej, współpraca z zarządem spółki, odpowiedzialność za zgodność działań handlowych z obowiązującym prawem w szczególności z prawem dotyczącym recyklingu odpadów. Zgodnie z wyjaśnieniami praca D. K. (1) miała polegać na przeprowadzaniu rozmów z kontrahentami, pozyskiwaniu nowych kontrahentów, sprawowaniu nadzoru nad pracownikami, współpracy z prezesem spółki, panem S. S.. Nadzór nad pracą ww. miał sprawować S. S., wydając polecenia służbowe, przyjmując raporty i sprawozdania z wykonanej pracy. D. K. (1) miał świadczyć pracę w godzinach od 8-mej do 16-tej, czas pracy był nienormowany. Ww. nie miał obowiązku podpisywania list obecności. Wynagrodzenie za pracę do grudnia 2016 r. było wypłacane na rachunek bankowy, a od stycznia 2017 r. w formie gotówkowej. W grudniu 2016 r. D. K. (1) otrzymał wynagrodzenie za pracę w wysokości (...),00 na które złożyło się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 9952,00 zł brutto, oraz prowizja 3% z zysku i premia uznaniowa w łącznej wysokości 11500,00 zł.

Z ustaleń kontroli przeprowadzonych u płatnika składek (...) Sp. z o.o. wynikało, że ww. spółka została zawiązana umową spółki w formie aktu notarialnego w dniu 7.02.2012 r. jako (...)Sp. z o.o. Początkowo współnikami spółki byli: D. K. (1), S. K. (1) oraz R. T., posiadający jednakową ilość udziałów w spółce. D. K. (1) pełnił funkcję Prezesa Zarządu. Uchwałą Zgromadzenia Wspólników z 30.10.2015 r. na stanowisko Prezesa Zarządu został powołany S. S.. Zgodnie z umową sprzedaży z 21.04.2016 r. wspólnicy spółki zbyli udziały na rzecz S. S., który stał się jedynym współnikiem ww. spółki.

Przedmiotem działalności (...) Sp. z o.o. jest odzysk surowców wtórnych. Spółka zajmuje się recyklingiem, usługi są wykonywane na materiale powierzonym. Z wyjaśnień wynika, że (...) Sp. z o.o. początkowo była w nieformalnym „zawieszeniu”. Działalność wznowiła faktycznie od miesiąca 11/2015, kiedy to podjęła współpracę ze spółką (...) S.A. W związku ze wznowieniem działalności spółka zatrudniła pierwsze osoby, zarówno pracowników jak i osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Siedziba ww. spółki znajduje się w T. przy ul. (...), natomiast spółka prowadzi działalność w L. przy ul. (...).

Z protokołu kontroli przeprowadzonej w Spółce (...) S.A. wynikało, że spółka (...) S.A. powstała w 2013 r. w związku z przekształceniem spółki (...) Sp. z o.o. Siedziba ww. spółki znajduje się w T. przy ul. (...), natomiast działalność prowadzona jest w L. przy ul. (...), gdzie na terenie dzierżawionej nieruchomości znajduje się zakład utylizacji odpadów.

Przedmiotem działalności spółki jest recykling głównie zużytego sprzętu elektronicznego i elektrycznego. D. K. (1) pełni funkcję Prezesa Zarządu spółki (...) S.A.

Pierwsza umowa o współpracy (...) Sp. o.o. z (...) S.A. została zawarta 2.11.2015 r. W ramach tej umowy (...) Sp. z o.o. zobowiązała się w ramach prowadzonej działalności do świadczenia usług polegających na odzysku surowców wtórnych, a w szczególności rozbieraniu maszyn, urządzeń, sprzętu, i innych materiałów, sortowaniu surowców, ładunku i rozładunku materiałów oraz innych czynności związanych z odzyskiem surowców wtórnych. Miejscem wykonywania ww. usług były pomieszczenia przy ul. (...) w L.. Druga umowa o współpracy z (...) S.A. została zawarta 15.05.2017 r. Przedmiot umowy i miejsce wykonywania prac pozostały bez zmian. Ww. umowa została wypowiedziana przez (...) S.A. ze skutkiem na dzień 31.12.2017 r. Przyczyną wypowiedzenia tej umowy był brak możliwości dalszej współpracy spółki (...) S.A. z Prezesem Zarządu (...) Sp. z o.o. panem S. S., który nie realizował wcześniejszych ustaleń związanych rozwojem (...)Sp. z o. o. Wobec powyższego w sytuacji braku zapewnienia pracy (...) Sp. z o.o. zwolniła większość zatrudnionych osób. W większości przypadków te osoby zostały zatrudnione w spółce (...) S.A.

W decyzji podano, że w ocenie Oddziału całokształt zebranego materiału daje podstawy do stwierdzenia, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych D. K. (1) od 1.03.2016 r. do 20.04.2018 r. na koncie płatnika składek (...) Sp. z o.o. z uwagi na powiązania obydwu spółek oraz fakt przenikania obowiązków ww. jako prezesa w spółce (...) S.A. na obowiązki pracownicze jako Dyrektora Handlowego w (...) Sp. z o.o. miało na celu uzyskanie prawa do zasiłku chorobowego od wysokiej podstawy wymiaru składek, a w przyszłości prawa do wyższych świadczeń - przy jednoczesnym braku opłacania składek na ubezpieczenia.

W realiach niniejszej sprawy w pierwszej kolejności podkreślono, że (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. prowadzą działalność w tym samym miejscu, w L. przy ul. (...). Siedziba (...) Sp. z o.o. mieści się w T. przy ul (...), natomiast siedziba (...) Sp. z o.o. przy ul. (...). Według wyjaśnień jest to biuro, gdzie D. K. (1) miał wykonywać czynności biurowe. Z treści umowy najmu wynika, że jest to lokal o pow. 6 m⁽²⁾, za który ustalono wysokość czynszu na 280,00 zł. Z treści ksiąg wieczystych wynika, że powierzchnia użytkowa lokalu wraz z powierzchnią pomieszczeń przynależnych wynosi 57,7700 m⁽²⁾.

ZUS ustalił, że przedłożone w sprawie dokumenty jako wyniki pracy D. K. (1) na stanowisku Dyrektora Handlowego nie potwierdziły faktu jej świadczenia na rzecz płatnika (...)Sp. z o.o.

Z treści tych dokumentów nie wynika bowiem czy dotyczą spółki (...) Sp. z o.o. czy (...) S.A.

Zdaniem Oddziału zakres czynności i obowiązków D. K. (1) jako Dyrektora Handlowego w (...) Sp. z o. o. oraz Prezesa zarządu (...)Sp. z o. o. przenikały na siebie. Nie bez znaczenia pozostawał fakt, że (...) Sp. z o. o. w zakresie przedmiotu prowadzonej działalności tj. przetwarzania i recyklingu odpadów zawarła jedynie 2 umowy i były to umowy zawarte z (...) S.A., natomiast (...)S. A. współpracuje z wieloma podmiotami, które są dostawcami i odbiorcami odpadów.

Podkreślono, że rozwiązanie umowy (...) 12.2017 r. pozbawiło (...) Sp. z o.o. możliwości prowadzenia działalności gospodarczej i w konsekwencji przeniesienie pracowników do (...) S.A.

Z dokumentów przedłożonych w trakcie kontroli wynikało, że (...) Sp. z o.o. dnia 30.09.2016 r. zawarła umowę z (...) Sp. z o.o. nr KRS (...), w której Prezesem Zarządu jest D. K. (1). Z przekazanych wyjaśnień nie wynika czy współpraca faktycznie była realizowana.

Istotny jest zapis w umowach o współpracy spółki (...) S.A. z (...) Sp. z o.o. Zgodnie z §3:

1. Za wykonanie czynności określonych w §1 umowy Zleceniobiorca będzie otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości stanowiącej sumę kosztów wynagrodzeń brutto Zleceniobiorcy powiększonej o kwotę kosztów stanowiących narzuty na wynagrodzenia oraz marżę Zleceniobiorcy w wysokości 20 % poniesionych kosztów

Zleceniobiorca, będzie konsultował jeden raz w miesiącu ze zleceniodawcą stan zatrudnienia oraz wysokość wynagrodzeń swoich pracowników,

Wynagrodzenie płatne będzie z dołu, w terminie 14 dni od wystawienia faktury przez Zleceniodawcę

Zleceniodawca gwarantuje minimalne zamówienie na usługi, o których mowa w § 1 o wartości 20 tysięcy złotych netto".

Jeżeli (...) S.A. przekazywała (...) Sp. z o.o. wynagrodzenia i kontrolowała stan zatrudnienia, to w tym miejscu należy zwrócić uwagę na fakt. (...) Sp. z o.o. nie opłaca składek na ubezpieczenia już w marcu 2016 r.

Ponadto z akt sprawy wynikało, że (...) S.A. przekazała wierzytelności o łącznej wartości 76368,15 zł spółce (...) Sp. z o.o. za cenę 45.000,00 zł (umowa przelewu wierzytelności z 25.04.2017 r.)

Wskazano także, że do 11/2017 (...) Sp. z o.o. wykazywała ponad 30 osób ubezpieczonych, w 12/2017- 25 ubezpieczonych. Od 1.01.2018 r. wszyscy pracownicy produkcyjni zostali wyrejestrowani z ubezpieczeń i większość została zgłoszona na koncie płatnika składek (...) S. A. Z wyjaśnień złożonych przez pracowników w trakcie kontroli u płatnika (...) S.A. wynika, że zarówno w (...) Sp. z o.o. jak i w (...) S. A. wykonywali te same prace, w tym samym miejscu, w tym samym czasie, na tych samych warunkach i pod tym samym nadzorem. W istocie zachowano tę samą strukturę zarządczą, zaś zmianie płatnika składek dla zatrudnionych pracowników nie towarzyszyło jednocześnie przekazanie żadnych aktywów majątkowych służących do realizowania zadań.

Wskazano także na zeznania złożone do protokołu kontroli w spółce (...) Sp. z o.o. dnia 12.07.2017 r. przez P. Z.. Z zeznań wynika, że ww. był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. tworzyw sztucznych. Praca ww. polegała na szukaniu kontrahentów do sprzedaży odpadów poprodukcyjnych oraz kontrahentów, którzy są skłonni sprzedać odpady poprodukcyjne. Następnie po zakupie takich odpadów szukał rynków zbytu, czyli dalszej możliwości sprzedaży takich odpadów po wyższej cenie. Ww. zeznał, że był świadkiem pracy D. K. (1). To D. K. (3) decydował m.in. czy z daną firmą zostanie nawiązana współpraca związana z zakupem lub sprzedażą odpadów. Zdaniem Oddziału z ww. zeznań wynika, że D. K. (1) podejmował te decyzje dla spółki (...) S.A., ponieważ tylko ta firma prowadziła współpracę z dostawcami i odbiorcami odpadów (karta 608 kontroli w (...) S.A.).

Na uwagę zasługuje fakt, że pełnomocnikiem obydwu spółek jest ta sama osoba, D. K. (4), prowadzący Biuro (...) i jednocześnie członek zarządu (...) S.A.

Należy również podkreślić wysokie wynagrodzenie ustalone dla D. K. (1) w sytuacji, gdy spółka (...) Sp. z o.o. zalega z płatnościami do ZUS. Zgodnie z umową o pracę od 1.03.2016 r. wynagrodzenie dla D. K. (1) zostało ustalone na poziomie 9.952,00 zł brutto chociaż już przed 1.03.2016 r. spółka nie opłacała składek. W związku z powyższym brak uzasadnienia do ustalenia wynagrodzenia na tak wysokim poziomie a tym bardziej do wypłaty wysokich premii (w grudniu 2016 r. wysokość premii była wyższa niż wynagrodzenie zasadnicze). Zastrzeżenia do ustalonego na tak wysokim poziomie wynagrodzenia D. K. (1) należy uzupełnić o informację, że S. S. jako prezes zarządu spółki zgodnie

z umową o pracę ma ustalone wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia przy wymiarze czasu pracy 1/4 etatu.

Zebrany w tej sprawie materiał dowodowy nie pozwala na stwierdzenie, że czynności wykonywane przez D. K. (1) były realizowane w ścisłym reżimie pracowniczym i pod nadzorem prezesa Spółki S. S.. Pracownik świadczący pracę jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Po stronie pracownika musi istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. A więc celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych umową. Kształt podporządkowania pracowniczego może być różny w zależności od pełnionej funkcji czy też stanowiska, ale musi być realizowany. Zdaniem ZUS zamiarem stron było stworzenie takich okoliczności, które pozwoliłyby na pozorowanie stosunku pracy podczas gdy osobą decyzyjną był D. K. (1).

Tym samym ZUS stwierdził, że przedłożone przez strony dokumenty mające potwierdzić wykonywanie pracy nie stanowią dowodów potwierdzających faktyczne wykonywanie obowiązków pracowniczych przez D. K. (1) u płatnika (...) Sp. z o.o.

Art. 22 Kodeksu pracy określa podstawowe cechy charakterystyczne stosunku pracy i zarazem jego podstawowy cel społeczno - gospodarczy. Jest to relacja prawna między pracownikiem a pracodawcą, której główną treść stanowi zobowiązanie się pracownika do ciągłego, osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (w warunkach organizacyjnego podporządkowania), a pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli - stosownie do art. 22 Kodeksu pracy - osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę „formalnie zawarły”. Tak więc zawarcie umowy o pracę, bez zamiaru jej świadczenia w ramach stosunku pracy, w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego (w tym prawa do świadczeń), nie wywołuje skutku objętego zamiarem stron w postaci uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, gdyż warunkiem uzyskania tego prawa jest istnienie i rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. W sytuacji w której stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, iż osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r., sygn. akt III AUa 1293/2015 uznał, że do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy, nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę czy zgłoszenie do ubezpieczenia. Konieczne jest bowiem ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Warunkiem podlegania ubezpieczeniom społecznym i pobierania ewentualnych świadczeń z tego tytułu nie jest tylko sporządzenie umowy o pracę, ale przede wszystkim istnienie tytułu prawnego pozwalającego na objęcie konkretnej osoby ubezpieczeniami społecznymi. Podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z faktycznego zatrudnienia i realizowania postanowień umowy, a nie z samego jej zawarcia. Stosunek ubezpieczeniowy jest więc następczy wobec stosunku pracy i powstaje wówczas gdy jest on realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu do wyroku z dnia 8 lipca 2016r. III AUa395/16 wskazał, iż pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym

czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.

W opisanym stanie faktycznym sprawy należy wskazać, że rzeczywistym celem zawarcia przedmiotowej umowy nie była wola realizowania przez D. K. (1) obowiązków pracowniczych, ale skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozorowaniu stosunku pracy. Umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów, a zgodnie z art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy, za nieważną. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem.

W ocenie ZUS całością zebranego materiału daje podstawy do stwierdzenia, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych D. K. (1) oraz ustalenie dla ww. wysokiej podstawy wymiaru składek, ponadto wystąpienie z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego miało na celu uzyskanie prawa do zasiłku chorobowego od wysokiej podstawy, a w przyszłości prawa do świadczeń.

Zatem w stosunku do D. K. (1) nie ma zastosowania art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W myśl art. 83 a ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych prawo lub zobowiązanie stwierdzone decyzją ostateczną Zakładu ulega ponownemu ustaleniu na wniosek osoby zainteresowanej lub z urzędu, jeżeli po uprawomocnieniu się decyzji zostaną przedłożone nowe dowody lub ujawniono okoliczności istniejące przed wydaniem tej decyzji, które mają wpływ na to prawo lub zobowiązanie.

Dowód: decyzja ZUS z dnia 15 listopada 2018r. k. 82-87 akt sprawy, dokumenty zgromadzone w aktach ZUS

W odwołaniu od powyższej decyzji D. K. (1), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o jej zmianę poprzez utrzymanie decyzji z 8 sierpnia 2017 r. (...) - (...) o umorzeniu postępowania administracyjnego wszczętego 13 marca 2017 r. w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu D. K. (1) jako pracownika u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w mocy oraz uznanie, że D. K. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2016 r. do 20 kwietnia 2018 r., a także wniósł o zasądzenie na jego rzecz od organu rentowego, kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wskazał, że D. K. (1) i (...) Sp. z o.o. łączył na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dn. 1 marca 2016 r. stosunek pracy.

D. K. (1) był zatrudniony na stanowisku Dyrektora Handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako taki był zobowiązany do 1) tworzenia planów i strategii sprzedażowej oraz nadzór nad ich realizacją, 2) stymulowania wyników sprzedaży, 3) tworzenia zespołu - rekrutacji i szkolenia pracowników, 4) motywowania zespołu, nadzorowania jego pracy, 5) monitorowania i analizy rynku, 6) utrzymywania i budowania relacji na rynkach lokalnych, 7) negocjowania warunków współpracy umów handlowych, 8) raportowania bieżącej aktywności handlowej, 9) współpracy z zarządem firmy, 10) odpowiedzialności za zgodność działań handlowych z obowiązującym prawem (w szczególności prawem dotyczącym recyklingu odpadów), 11) marketingu. Za wykonywanie tych obowiązków D. K. (1) otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 9.952,00 zł brutto, a od 1 kwietnia 2017 r. -12.822,00 zł brutto.

Funkcję Prezesa Zarządu (...)Sp. z o.o. (a zarazem bezpośredniego przełożonego i osoby, przed którą odpowiadał D. K. (1)) pełnił S. S..

S. S. reprezentuje spółkę na zewnątrz, prowadzi bieżące sprawy spółki, np. rekrutuje pracowników, kontroluje pracę pracowników, udziela im wskazówek, deleguje pracowników w celu odbycia wyjazdu służbowego, realizuje przelewy wynagrodzeń i z tytułu innych zobowiązań, kontroluje płatności od klientów, współpracuje z biurem rachunkowym. W związku z wykonywaniem swojej funkcji sporządza i podpisuje szereg różnych pism i dokumentów. Zajmuje się

negocjowaniem umów, poszukiwaniem nowych rynków zbytu, przygotowaniem ofert i zapytań ofertowych i kalkulacją cen.

Niezależnie od powyższego D. K. (1) na podstawie powołania wchodzi w skład zarządu (...) S.A.

Pełniąc funkcję Prezesa Zarządu wraz z S. K. (1) jako Wiceprezesem Zarządu, prowadzi sprawy spółki i reprezentuje ją na zewnątrz.

(...) Sp. z o.o. i (...) S.A. współpracowały ze sobą, w szczególności zawierały umowy. Niemniej jednak D. K. (1) reprezentuje (...) S.A. jako Prezes Zarządu, a nie (...) Sp. z o.o. jako Dyrektor Handlowy. Ten ostatni podmiot reprezentuje S. S. (Prezes Zarządu (...) Sp. z o.o.).

Co prawda za wykonanie czynności stanowiących przedmiot umowy (...) Sp. z o.o. otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości stanowiącej sumę kosztów wynagrodzeń brutto, to była to jednak suma powiększona o kwotę kosztów stanowiącej narzuty na wynagrodzenia oraz marże w wysokości 20% poniesionych kosztów. Zapis taki gwarantował zatem osiągnięcie zysku (...) Sp. z o.o.

Jedynie na marginesie wskazano, że tego typu postanowienia umowne są częstą praktyką w przypadku usług outsourcingowych.

Poza tym spółka (...)Sp. z o.o. zawierała umowy nie tylko umowy z (...) S.A.

Z uwagi na powyższe nie można uznać, że praca ubezpieczonego miała charakter pozorny, gdyż czynności realizowane przez D. K. (1) jako Dyrektora Handlowego w (...) Sp. z o.o. były realizowane w reżimie pracowniczym i pod nadzorem Prezesa Spółki. Co prawda zakres jego podporządkowania cechował się większą samodzielnością niż na stanowiskach szeregowych, to nadal pracował w warunkach podporządkowania, o których stanowią przepisy kodeksu pracy. Definicję pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych zawiera przepis art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w myśl którego za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Mając na względzie spójność systemu prawnego oraz zasadę racjonalnego prawodawcy uznać należy, że pojęcia „pracownika” używane przez ustawodawcę w przepisie art. 22 § 1 k.p. oraz w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych są ze sobą tożsame (wyrok SN z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, LEX nr 171652).

Dowód : odwołanie od decyzji ZUSz dnia 15 listopada 2018r. w sprawie Sądu Okręgowego prowadzonego pod sygnaturą IVU 220/19.

W wyroku z dnia 22 lutego 2021 roku Sąd Okręgowy w Toruniu oddalił odwołanie ubezpieczonego i zasądził od niego na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wyroku wskazano m.in. że Sąd dokonał oceny nawiązania przez strony stosunku pracy pod kątem dokonania czynności pozornej skutkującej bezwzględną nieważnością czynności prawnej zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Taki zarzut został bowiem postawiony przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji i podtrzymany w odpowiedzi na odwołanie.

O czynności pozornej, zgodnie z treścią powołanego przepisu, możemy mówić wówczas, gdy oświadczenie woli jest złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Dla uznania, że czynność prawna ma charakter pozorny (w rozumieniu przepisu art. 83 § 1 k.c.) muszą kumulatywnie wystąpić trzy następujące elementy:

oświadczenie woli zostaje złożone dla pozoru, co ma miejsce w sytuacji, gdy nie zmierza ono do osiągnięcia skutków prawnych określonych w jego treści (np. takich jak nawiązanie stosunku pracy i rzeczywiste wykonywanie przez strony tego stosunku - praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę);

oświadczenie woli jest składane drugiej stronie;

adresat oświadczenia ma świadomość pozorności i zgadza się na dokonanie czynności prawnej dla pozor.

Zawarcie umowy o pracę ma charakter czynności prawnej realnej, tzn. tylko wówczas wywołuje skutki prawne (również te w dziedzinie ubezpieczeń społecznych), gdy dana praca będzie faktyczna wykonywana przez pracownika. Podstawą ubezpieczenia społecznego jest więc rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama tylko umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy tylko jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia (wyrok SN z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10; LEX nr 653664).

Wobec powyższego o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z przepisu art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09, LEX nr 515699).

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, jakie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 321/04, OSNP z 2006 r., nr 11 - 12, poz. 190), zgodnie z którym umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozor, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obydwie 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. Z kolei jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (wykonywana), to nie można przyjąć, aby została ona zawarta dla pozor (czy też w celu obejścia prawa), choćby nawet strona podejmująca zatrudnienie jako pracownik - zawierając umowę o pracę - dążyła do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak też SN w wyroku z dnia 6 marca 2007 r., I UK 302/06, OSNAPiUS z 2008 r., Nr 7-8, poz. 110, str. 323 i w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004; por. również wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235; z dnia 04 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt II UK 43/05, OSNP z 2006 r., nr 15 - 16, poz. 251; LEX nr 189956; z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, PiZS 2006/9/33; z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836). W wyroku z dnia 8 lipca 2009 r. Sąd Najwyższy po raz kolejny podkreślił, że pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona (tak I UK 43/09, LEX nr 529772). Słusznie zatem stwierdził Sąd Najwyższy, iż pozorność czynności prawnej zachodzi w sytuacji, gdy strony stwarzają pozór dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności prawnej (wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., IV CK 684/04, LEX nr 284205).

Innymi słowy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, przy jednoczesnym ustaleniu warunków wynagrodzenia w sposób nie odpowiadający zatrudnieniu - świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego w celu uzyskania nieproporcjonalnych świadczeń z tego ubezpieczenia (tak SN w wyroku z dnia 28 lutego 2001 roku, sygn. akt II UKN 244/00, OSNAPiUS z 2002 r., Nr 20, poz. 496) i nie pociąga za sobą obowiązku ubezpieczenia społecznego (por. również wyrok SN z dnia 4 października 2007 r., sygn. akt I UK 116/07, OSNAPiUS z 2008 r., Nr 23 - 24, poz. 355, str. 1021).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy rozpoznawanej przed Sądem Okręgowym wskazano, że na podstawie zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że sporna umowa o pracę była dotknięta wadą oświadczeń woli w postaci pozorności i w realiach niniejszej sprawy nie doszło do nawiązania stosunku pracy, wobec niespełnienia elementarnych cech zatrudnienia. W spornym okresie D. K. (1) faktycznie nie świadczył pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, a jego zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia podyktowane było chęcią uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zeznania świadków były w większości nieprzekonujące i charakteryzowały się wysokim stopniem sprzeczności i niepewności. Podobnie zeznania złożone przez ubezpieczonego w przeważającym zakresie jawiły się jako nieszczerze i sprzeczne z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Zatrudnienia ubezpieczonego nie potwierdziły również przedłożone dokumenty, którym Sąd odmówił waloru wiarygodności uznając, że zostały sporządzone na potrzeby postępowania, a nadto przedłożona dokumentacja wcale nie potwierdzała, że została ona wykonana dla (...) przez jego pracownika, a - jak to zostało omówione wcześniej - dokumenty te zostały sporządzone komputerowo przez niego jako prezesa zarządu (...) i zapewne zostały wydrukowane ponownie na firmowym papierze (...) i opatrzone stosownymi pieczętkami i podpisami. Założenie to potwierdza okoliczność, że ich treść (a przynajmniej większości z nich) wyraźnie wskazuje, że albo nie miała ona związku z działalnością (...), albo że ubezpieczony nie zajmował się sprawami administracyjno-handlowymi, a sprawowaniem nadzoru i wydawaniem wiążących poleceń (w tym dotyczących zakupów na rzecz (...) pracownikom związanym z produkcją).

Stanowisko dyrektora ds. administracyjno-handlowych było stanowiskiem nowoutworzonym, na czas przebywania na zwolnieniu lekarskim nie zatrudniono nikogo na miejsce ubezpieczonego, celem jego zastępstwa. Jest bardzo prawdopodobne, że D. K. (1) wykonywał w okresie spornym na rzecz spółki pewne czynności i rzeczywiście był widywany w zakładzie w L., lecz bardziej prawdopodobne jest, że były one podejmowane w związku ze sprawowaną funkcją prezesa zarządu w (...) S.A. i nie miały charakteru pracowniczego.

Nie sposób było pominąć okoliczności zaproponowania ubezpieczonemu wynagrodzenia na poziomie 9.952,00 zł brutto plus premia uznaniowa, co wydaje się wygórowane, nieadekwatne do zakresu obowiązków, jak również do sytuacji finansowej spółki, która - jak wynika z KRS - posiada zaległości z tytułu składek. Również bilans spółki nie wskazuje, aby było ją stać na zaoferowanie tak wysokiego wynagrodzenia, podczas gdy prezes spółki zatrudniony na podstawie umowy o pracę otrzymywał wynagrodzenie w wysokości Va minimalnego wynagrodzenia za pracę. Brak było uzasadnienia dla podwyższenia wynagrodzenia ubezpieczonego do 12.822,00 zł brutto plus premia uznaniowa na mocy aneksu do umowy o pracę zawartego 31 marca 2017 r. Ponadto jak zostało wcześniej omówione, brak jest dowodów, że wynagrodzenie to było mu faktycznie wypłacane. Poza tym zwrócono uwagę, że czynności polegające na przeprowadzaniu rozmów handlowych, wdrażaniu polityki handlowej odpadami w ramach poprzednio zawartej umowy zlecenia (od 1 listopada 2015 r. do 28 lutego 2016 r.) ubezpieczony wykonywał za wynagrodzeniem 150 zł miesięcznie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 2017 r. sygn. akt II UK 645/16 (Legalis nr 1752957), ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Z zeznań świadków nie sposób ustalić w jakich godzinach ubezpieczony pracował, co jest zresztą logiczne, gdyż twierdzili oni, że rzadko go widywali. Sam ubezpieczony nie wypowiedział się w tej kwestii. Trzeba wskazać, że nawet jeśli miał on pracować w zadaniowym systemie czasu pracy, nie oznacza to jednak, że wymiar czasu pracy powinien być niższy niż ten wynikający z przepisów regulujących tę kwestię. Więc nawet jeżeli ubezpieczony nie musiał wykonywać pracy w ścisłych godzinach, jednak czas pracy nadal musiał wynikać z ogólnie przyjętych norm czasu

pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 lutego 2017 r. sygn. akt III AUa 1262/16 (Legalis nr 1587260), zadaniowy czas pracy może być stosowany wobec pracowników tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Zadania pracownika powinny być natomiast tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5- dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). Opisywany zakres obowiązków w niniejszej sprawie nie wydawał się wypełniać 8 godzin dziennie.

Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma zatem ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa i doktryny, cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika (obok osobistego świadczenia pracy). Na podporządkowanie składa się kilka elementów - co do sposobu wykonania pracy, czasu i miejsca, przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu zadań oraz rozliczaniu z ich wykonania, ponieważ należy to do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Należy wskazać, iż na skutek zmian społeczno-gospodarczych, rozwoju technologii czy organizacji pracy pojęcie podporządkowania ewoluje do pojęcia podporządkowania autonomicznego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 8 czerwca 2017 r. (LEX nr 2375939) podporządkowanie autonomiczne polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Innymi słowy, podporządkowanie autonomiczne polega na tym, że pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania. Samodzielnie decyduje zaś o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Pracowniczego podporządkowania nie można bowiem utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu wykonywania pracy, czemu może sprzyjać np. ustalony dla takich pracowników system zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest zaś uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy.

W realiach niniejszej sprawy nie został wykazany element podporządkowania pracodawcy. Okoliczności sprawowania nadzoru nad ubezpieczonym przez S. S. nie zostały potwierdzone. D. K. (4) wskazał, że ubezpieczony sam organizował sobie czas. W toku postępowania eksponowano wykonywanie nadzoru ubezpieczonego nad handlowcami, jednakże kwestia nadzoru pracodawcy nad ubezpieczonym nie została wykazana w sposób wiarygodny i przekonujący, nie zostały przedstawione żadne dowody na tę okoliczność.

Na podkreślenie zasługuje też brak potrzeby gospodarczej zatrudnienia pracownika na stanowisku dyrektora ds. handlowo-administracyjnych w celu nadzorowania niewielkiej grupy pracowników (3 handlowców), zwłaszcza z tam wysokim wynagrodzeniem. Po przejściu pracowników do (...) S.A. nie utworzono już oddzielnego stanowiska dyrektora ds. handlowo-administracyjnych.

W ocenie Sądu wszystkie wskazane wyżej okoliczności świadczą o tym, że kształt spornej umowy o pracę został sformułowany dla pozoru w rozumieniu przepisu art. 83 § 1 k.c. Spółka (...) została reaktywowana i zawarto dwie umowy o współpracy pomiędzy (...), a (...), aby umożliwić m.in. zawarcie umowy o pracę D. K. (1) z wysokim

wynagrodzeniem za pracę. Po uzyskaniu informacji, że (...) nie płaci składek za pracowników (w tym za D. K. (1)), umowa o współpracy została rozwiązana przez (...), pracownicy w większości wrócili do (...) (ich warunki zatrudnienia nie uległy zmianie, z wyjątkiem pracodawcy i jego brata S. K. (1)), ubezpieczony przeszedł na zwolnienie lekarskie, nie został zatrudniony w Spółce (...) jako dyrektor ds. handlowo-administracyjnych. Powyższa praktyka nie może znaleźć uznania Sądu. Materiał dowodowy, poprzez wskazane sprzeczności i braki, nie potwierdza rzeczywistego wykonywania pracy przez ubezpieczonego i nie mogła stanowić podstawy do uwzględnienia odwołania.

Wobec powyższego przedmiotowa umowa nie mogła stanowić podstawy do objęcia D. K. (1) ubezpieczeniami społecznymi, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 a contrario, art. 11 ust. 1 a contrario oraz art. 12 ust. 1 a contrario ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 21 lutego 2023r. oddalił apelację D. K. (1).

Dowód: wyrok Sądu Apelacyjnego k. 461

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony został na podstawie dokumentów przedłożonych przez strony postępowania, akt organu rentowego, a także akt sprawy toczącej się przed Sądem Okręgowym w Toruniu w sprawie IVU 220/19 wraz z wyrokiem i uzasadnieniem tego wyroku, które przesądziły o tym czy D. K. (1) podlegał jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu od 1 marca 2016 r. do 20 kwietnia 2018 r.

W myśl art. 365 k.p.c. orzeczenie prawomocne (sądu cywilnego, także sądu pracy) wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c.) i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., II CSK 12/09, LEX nr 515722). Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001). A zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC-ZD 2008/1, poz. 20 oraz uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2008 r., III CZP 72/08, OSNC 2009/2, poz. 20).

Chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego

zakresu (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 1415/00, LEX nr 53284 oraz z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007/5-6, poz. 71). W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., V CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 r., V CK 139/05, LEX nr 186929).” Wpływ ten występuje zarówno w zakresie ustaleń pozytywnych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11; z dnia 11 grudnia 2018 r., II PK 237/17) jak i negatywnych.

Przedkładając powyższe na kanwę niniejszej sprawy, wskazać należy, że bezsprzecznie tutejszy sąd był związany zarówno sentencją wyroku Sądu Okręgowego z dnia 22 lutego 2021 r., ale nie tylko. Nie mógł on bowiem pominąć ustaleń faktycznych, jakich już dokonał sąd i tych samych okoliczności ustalać na nowo. Zasadnym było również zapoznanie się z motywami wyroku i uzasadnieniem dla jego treści.

Wobec powyższego, za ustalone uznano, że D. K. (1) nie podlegał jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu od 1 marca 2016 r. do 20 kwietnia 2018 r.

Powyższe miało kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu o prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 23 grudnia 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2018 r. Porównując oba w/w okresy należy wskazać, że okres niezdolności nie pracy nie pokrywa się z okresem podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, który stanowi przesłankę dla przyznania prawa do zasiłku chorobowego zgodnie przepisami ustawy z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa(-art. 4.1 i 6.1)

Sąd zwrócił uwagę, że podstawą prawną zaskarżonej decyzji z dnia 25.06.1999r. był art. 17, jednak sąd nie jest związany podstawą prawną podaną w decyzji i prawo do zasiłku ocenia mając na uwadze wszystkie przesłanki jego przyznania.

Sąd oddalił wnioski dowodowe wskazane w odwołaniu, gdyż zostały zgłoszone celem oceny prawa do zasiłku pod kątem przesłanek z art. 17 ustawy zasiłkowej. Po prawomocnym orzeczeniu Sądu Okręgowego i jego skutkach dla rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, zeznania świadków i strony na podane w odwołaniu okoliczności są zbędne.

Sąd miał także ocenić obowiązek zwrotu pobranego zasiłku wraz z odsetkami.

Zgodnie z art. 84 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300 tj. na dzień wydania decyzji, w brzmieniu sprzed nowelizacji, która weszła w życie 18 września 2021 r.) zwanej dalej ustawą systemową, osoba, która pobrała nienależne świadczenie z ubezpieczeń społecznych, jest obowiązana do jego zwrotu, wraz z odsetkami, w wysokości i na zasadach określonych przepisami prawa cywilnego, z uwzględnieniem ust. 11.

2. Za kwoty nienależnie pobranych świadczeń uważa się:

- 1) świadczenia wypłacone mimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń albo wstrzymanie ich wypłaty w całości lub w części, jeżeli osoba pobierająca świadczenie była pouczona o braku prawa do ich pobierania;
- 2) świadczenia przyznane lub wypłacone na podstawie nieprawdziwych zeznań lub fałszywych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzania w błąd organu wypłacającego świadczenia przez osobę pobierającą świadczenia.

Należało ocenić, że organ rentowy może domagać się zwrotu nienależnie pobranego świadczenia tylko wówczas, gdy ubezpieczonemu można przypisać złą wolę. Obowiązek zwrotu obciąża tylko tego, kto przyjął świadczenie w złej wierze wiedząc, że mu się nie należy, co dotyczy zarówno osoby, która została pouczona o okolicznościach, w jakich nie powinna pobierać świadczeń, jak też tej osoby, która uzyskała świadczenia na podstawie nieprawdziwych

zeznań lub dokumentów, albo w innych przypadkach świadomego (zawinionego) wprowadzenia w błąd instytucji ubezpieczeniowej (wyrok SN z 26.07.2017 r., I UK 287/16, LEX nr 2382448).

Prawo ubezpieczeń społecznych nie wykształciło własnej definicji winy. Przyjmuje się, że świadomym wprowadzeniem w błąd jest umyślne działanie świadczeniobiorcy, które ma postać zamiaru bezpośredniego lub zamiaru ewentualnego. W rozumieniu art. 84 ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej, błąd stanowi następstwo świadomego działania pobierającego świadczenie, determinowanego wolą wywołania przekonania po stronie organu, że zostały spełnione warunki nabycia prawa do świadczenia lub świadczenia o określonej wysokości. Ów błąd wiąże się zawsze z pierwotną wadliwością rozstrzygnięć organu rentowego lub odwoławczego, z etapem ustalania prawa do świadczeń, a jego istotną cechą konstrukcyjną, odróżniającą od innych uchybień, jest istnienie fałszywego wyobrażenia organu o stanie uprawnień wnioskodawcy, wywołanego na skutek świadomego zachowania osoby pobierającej świadczenie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 154/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 148; z dnia 5 kwietnia 2001 r., II UKN 309/00, OSNP 2003 Nr 2, poz. 44; z dnia 8 stycznia 1999 r., II OKN 406/98, OSNAPiUS 2000 Nr 5, poz. 196; z dnia 29 lipca 1998 r., II UKN 147/98, OSNAPiUS 1999 Nr 14, poz. 471; z dnia 14 kwietnia 2000 r., II UKN 500/99, OSNP 2002 Nr 20, poz. 623; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 335/11, LEX nr 1212052; z dnia 27 stycznia 2011 r., II UK 194/00, LEX nr 786392; z dnia 20 maja 2004 r., II UK 385/03, OSNP 2005 Nr 2, poz. 25).

Do zachowań kwalifikowanych jako świadome wprowadzenie w błąd organu rentowego zalicza się bezpośrednio oświadczenie nieprawdy we wniosku o świadczenia, przemilczenie przez wnioskodawcę faktu mającego wpływ na prawo do świadczeń, złożenie wniosku w sytuacji oczywiście nieuzasadniającej powstania prawa do świadczenia oraz okoliczność domniemanego współdziałania wnioskodawcy z innymi podmiotami we wprowadzeniu w błąd organu rentowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2019 r., I UK 285/18, LEX 2779501).

W ocenie sądu ustalenie pozorności umowy o pracę w orzeczeniu Sądu Okręgowego już od 1 marca 2016 r. jasno wskazuje na wprowadzanie w błąd organu rentowego w okresie od dnia 23 grudnia 2017 r. do dnia 20 kwietnia 2018 r. Pozorność umowy wiąże się ze świadomością pozorności stron umowy przy zawieraniu takiej umowy, zatem w okresie składania zaświadczeń lekarskich i pobierania zasiłku można było przypisać D. K. (1) złą wolę.

Dodatkowo należało zwrócić uwagę, że organ rentowy domagał się odsetek od następnego dnia po dniu wypłaty świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy wyjaśnił, że odsetki od nienależnie pobranego świadczenia, odrębnie dla każdej wypłaty świadczenia, zostały naliczone za okres od dnia następującego po dniu przekazania środków do banku lub na pocztę, do dnia wydania zaskarżonej decyzji tj.:

zasiłek chorobowy 23.12.2017 r. -10.01.2018r., kwota 6 660,64 zł, odsetki od 3.02.2018 r. do 20.07.2018 r. - 214,60 zł,

zasiłek chorobowy 11.01.2018 r. - 26.01.2018 r., kwota 5 608,96 zł, odsetki od 3.02.2018 r. do 20.07.2018 r. -180,72 zł,

zasiłek chorobowy 27.01.2018 r. - 12.02.2018 r., kwota 5 959,52 zł, odsetki od 24.02.2018 r. do 20.07.2018 r. -168,00 zł,

zasiłek chorobowy 13.02.2018r. - 28.02.2018 r., kwota 5 608,96 zł, odsetki od 10.03.2018 r. do 20.07.2018 r. -143,07 zł,

zasiłek chorobowy 1.03.2018 r. - 16.03.2018 r., kwota 5 608,96 zł, odsetki od 4.04.2018 r. do 20.07.2018 r., -116,17 zł,

zasiłek chorobowy 17.03.2018 r. - 31.03.2018 r., kwota 5 258,40 zł, odsetki od 21.04.2018 r. do 20.07.2018 r., - 91,77 zł,

zasiłek chorobowy 1.04.2018 r. - 20.04.2018 r., kwota 7 011,20 zł, odsetki od 12.05.2018 r. do 20.07.2018 r. - 94,12 zł.

Były one zatem wypłacone do 20 lipca 2018r. Należy mieć na uwadze, że zgodnie z obecnym brzmieniem art. 84 ust. 1 u.s.u.s. osoba, która pobrała nienależne świadczenie z ubezpieczeń społecznych, jest obowiązana do jego zwrotu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, w wysokości i na zasadach określonych przepisami prawa cywilnego, z uwzględnieniem ust. 11; odsetki, z zastrzeżeniem ust. 1a, są naliczane od dnia następującego po dniu

wypłaty świadczenia do dnia spłaty. W razie zwrotu należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń, w terminie wskazanym w decyzji zobowiązującej do zwrotu tych należności, nie nalicza się odsetek od spłaconych należności za okres od dnia przypadającego po dniu wydania decyzji do dnia spłaty (art. 84 ust. 1a u.s.u.s.).

Regulacja ta pojawiła się w ustawie systemowej z dniem 18 września 2021 roku, w skutek jednej ze zmian nowelizacyjnych tego aktu prawnego (ustawa z dnia 24 czerwca 2021 roku o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2021 r. poz. 1621). Wcześniej przepisy u.s.u.s. nie zawierały takiego, ani też podobnego lub analogicznego, unormowania. Z tego względu przyjmowano, że wymagalność roszczeń o odsetki następowała dopiero z chwilą doręczenia decyzji zawierającej żądanie zwrotu nienależnie pobranego świadczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 154/08, OSNAP 2010/11-12/148), a tym samym od tej daty możliwe stawało się ich naliczanie.

Wskazana ustawa nowelizacyjna nie zawierała żadnych przepisów przejściowych co do daty lub sytuacji wykorzystania nowej regulacji dotyczącej odsetek (tj. zmienionego art. 84 ust. 1 zd. 2 i ust. 1a u.s.u.s.). Zatem zasadnym byłoby przyjęcie, że przepisy te winny zostać zastosowane do wszystkich niezakończonych prawomocnymi decyzjami przypadków nienależnie pobranych świadczeń dopiero od daty wejścia w życie zmiany ustawy tj. od 18 września 2021 roku. Okres za który organ rentowy żądał odsetek zakończył się 20 lipca 2018r. Zatem żądanie odsetek należało ocenić jako niezasadne.

Mając na uwadze, że ubezpieczony w zdecydowanej większości przegrał postępowanie sąd zasądził na rzecz organu rentowego całość wnioskowanych kosztów procesu. (art. 98§1-3 k.p.c. w związku z art. 100 kpc i z §9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r., Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Sędzia Alina Kordus -Krajewska