

Sygn. akt V U 991/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Romuald Kompanowski

Protokolant: p.o. stażysty Monika Wróbel-Walasiak

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2019 r. w Kaliszu

odwołania Z. Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 24 czerwca 2019 r. Nr (...) ((...) - (...))

w sprawie Z. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

Oddala odwołanie

Sygn. akt VU 991/19

UZASADNIENIE

Decyzją z 24 czerwca 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że D. Z. zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik płatnika składek (...) w K. nie podlega od 12 stycznia 2019 r. ubezpieczeniom społecznym pracowników wynikającym z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. W uzasadnieniu decyzji Zakład wskazał, że jedynym zamiarem stron umowy o pracę było umożliwienie D. Z. skorzystania z prawa do świadczeń z ubezpieczenia, należnych pracownikom w razie choroby i macierzyństwa. W ocenie Zakładu całokształt okoliczności wskazuje, że umowa o pracę miała służyć wyłącznie uzyskaniu dodatkowego zabezpieczenia wobec zbliżającego się macierzyństwa D. Z..

Z opisaną powyżej decyzją nie zgodził się Z. Z. wnosząc odwołanie do sądu. Odwołujący domagał się zmiany decyzji i uznanie, że zatrudniona w oparciu o umowę o pracę D. Z. podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników.

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

Wezwana do sprawy w charakterze strony D. Z. poparła odwołanie.

Sąd ustalił, co następuje:

Odwołujący Z. Z. od 1992 roku pozarolniczą działalność gospodarczą, najpierw w zakresie handlu a od 2008 roku w zakresie doradztwa rolniczego. Aktualnie nazwa firmy brzmi: (...) w K. Przez ten okres odwołujący prowadził

działalność jednoosobowo bez udziału zatrudnionych pracowników. W zakresie doradztwa rolniczego odwołujący wykonuje szerokie spectrum zadań związanych z kompleksową obsługą finansowo – księgową gospodarstw rolnych. Nie ma stałych umów z właścicielami gospodarstw rolnych. Współpraca z właścicielami gospodarstw obejmuje przyjmowanie od zgłaszających się rolników dokumentów podatkowych, wpisanie danych z tych dokumentów do odpowiedniej aplikacji komputerowej a następnie wysłanie do sporządzonej deklaracji drogą elektroniczną do właściwego urzędu skarbowego. Rolnicy właściwe dokumenty przynoszą do biura mieszczącego się w lokalu mieszkalnym zajmowanym przez odwołującego i członków jego najbliższej rodziny w różnym czasie, najpóźniej do 25- danego miesiąca. Formalnie biuro jest czynne w godzinach 8.00 – 16. ale istniała możliwość obsługi zgłaszającego się klienta w pozostałych godzinach po uprzednim umówieniu się telefonicznie.

/ bezsporne /

12 stycznia 2019 r. odwołujący Z. Z. prowadzący firmę pod nazwą (...) w K. jako pracodawca oraz D. Z. jako pracownica zawarły umowę o pracę. W następstwie tej umowy D. Z. została zgłoszona do pracowniczych ubezpieczeń społecznych. Umowa została zawarta na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 5 712,00 zł brutto miesięcznie. Pracownicy zostało wskazane stanowisko księgowej z następującym zakresem obowiązków:

- przyjęcie dokumentów źródłowych i przygotowanie potwierdzenia odbioru dokumentów,
- przeniesienie danych z faktur VAT do programu BUCHALTER o numerze seryjnym (...),
- przygotowanie rejestrów zakupów oraz sprzedaży podatnika,
- przygotowanie oraz wysyłka deklaracji VAT-7 oraz JPK za dany miesiąc,
- wydruk rejestrów, deklaracji VAT oraz JPK,

W związku z informatycznym przekazywaniem dokumentów, D. Z. został udostępniony kod do certyfikatu podpisu kwalifikowanego.

dowód: umowa o pracę, zakres obowiązków w aktach ZUS

Te czynności D. Z. miała wykonywać z reguły każdego tygodnia w godzinach nie kolidujących z jej czasem pracy u pracodawcy zatrudniającego ją w pełnym wymiarze czasu pracy. U tego pracodawcy D. Z. wykonywała pracę w godzinach 8.00 – 16.00 bądź 12.00 – 20.00 zgodnie ze wskazanym dla niej rozkładem pracy w danym tygodniu.

dowód: zeznania odwołującego, zeznania D. Z..

W momencie zawierania wskazanej wyżej umowy o pracę odwołujący nie zatrudniał w charakterze pracownika innych osób. Czynności wskazane D. Z. przy podpisywaniu z nią umowy o pracę wcześniej wykonywał odwołujący

dowód: zeznania odwołującego.

Odwołujący Z. Z. jest teściem D. Z.

/ bezsporne /

Biuro dla każdego klienta prowadzi księgę potwierdzenia przyjęcia dokumentów. Są to rejestry sprzedaży oraz rejestry zakupów. W okresie od stycznia 2019 roku do marca 2019 roku takich klientów zgłaszających się do biura z dokumentami podatkowymi było nie mniej niż 5. W poszczególnych miesiącach różna była liczba wpisów w księdze gdyż z różniącymi się ilościami faktur zgłaszali się klienci do biura. Z tej przyczyny w przypadku poszczególnych klientów ilości przedstawionych w danym miesiącu faktur oscyływały między kilkoma sztukami a 25 fakturami w miesiącu od jednego klienta w jednym z prowadzonych rejestrów.

Z. rejestr faktur zakupów jak i rejestr sprzedaży z podanego wyżej okresu zawiera zapis, że została sporządzona przez D. Z..

dowód: rejestr faktur zakupów i sprzedaży w aktach ZUS.

W chwili podpisywania wskazanej na wstępie umowy o pracę, D. Z. była w ciąży powstałej w listopadzie 2018 r. Pierwsza wizyta lekarska D. Z. w związku z tą ciążą miała miejsce 8 stycznia 2019 r. Pierwsze zwolnienie lekarskie w związku z przebiegiem ciąży wystawione zostało na okres od 1 kwietnia 2019 r. Wcześniej nie było zaleceń aby przebieg ciąży uzasadniał konieczności orzeczenia o czasowej niezdolności do pracy.

dowód: zaświadczenie lekarskie k. 22 akt ZUS.

Aż do porodu, D. Z. nie odzyskała zdolności do pracy.

/ bezsporne /

W okresie od 25 grudnia 2018 r. do 3 stycznia 2019 r. Z. Z. miał prowadzone leczenie na oddziale szpitalnym w związku z koniecznością leczenia cukrzycy typu II. Po wypisie ze szpitala, odwołujący nadal miał orzeczoną czasową niezdolność do pracy aż do 14 kwietnia 2019 r.

/ bezsporne /

W okresie zwolnienia lekarskiego, zgłaszających się do biura klientów przyjmowała D. Z..

dowód: zeznania świadków: D. T., J. Z., Ł. Z.,

D. S., M. D., S. K.,

P. Ł..

Dokonując powyższych ustaleń Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującego, D. Z. oraz zeznaniom słuchanych w sprawie świadków w części odnoszącej się do zawarcia między tymi stronami umowy o pracę oraz o pracach objętych umową.

Sąd nie dał wiary pozostałym zeznaniom tych osób. Nie mogły zostać uznane za wiarygodne zeznania odwołującego, D. Z., zeznania świadków: J. Z., Ł. Z. o realizacji stosunku pracy po zawarciu umowy o pracę w warunkach gdy ani w okresie wcześniejszym ani po wystawieniu zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą D. Z. odwołujący nie zatrudnił kolejnego pracownika do prac przy prowadzeniu biura. Ani w postępowaniu przed organem rentowym ani w trakcie procesu żadna ze stron nie wykazała konieczności zatrudnienia osoby w charakterze pracownika w okresie od dnia zawarcia umowy o pracę do dnia wystawienia zwolnienia lekarskiego. Pozostałe słuchane przed sądem w charakterze świadka osoby wskazywały na wykonywane przez D. Z. czynności. Samo ich wykonywanie w biurze nie prowadzi automatycznie do uznania wykonywania tych czynności w ramach organizacyjnego podporządkowania.

Sąd zważył, co następuje:

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

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

Zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach opisanych

powyżej jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kodeksu pracy).

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

Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 kodeksu cywilnego), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok SN z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190, por. także wyrok SN z 28 stycznia 2001 r. II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496, wyrok SN z 18 maja 2006 r. II UK 164/05, PiZS 2006/9/33, wyrok SN z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNP 2002/21/527).

Pozorność umowy o pracę będzie zachodzić wówczas, gdy oświadczenia stron zawierają wprawdzie określone w art. 22 kodeksu pracy elementy umowy o pracę, jednak faktycznie strony nie zamierzały realizować obowiązków wynikających z umowy o pracę mając świadomość tworzenia fikcji dla uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W wyroku z dnia 28 stycznia 2001 r. (II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496) Sąd Najwyższy podniósł, że zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Natomiast w wyroku z dnia 18 maja 2006 r. (II UK 164/05, PiZS 2006/9/33) Sąd Najwyższy stwierdził, iż fakt że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy w ramach organizacyjnego podporządkowania, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna.

Z przedstawionego powyżej aktualnego stanowiska judykatury bezspornie wynika, że Zakład słusznie zakwestionował ważność umowy o pracę, jaką zawarł odwołujący i D. Z.. Po stronie pracodawcy nie istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika skoro rzekoma konieczność wykonywania pracy faktycznie ograniczać się ma do okresu sprzed wystawienia D. Z. zwolnienia lekarskiego.

O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - czyli świadczenia pracy podporządkowanej (także w znaczeniu podporządkowania poleceniom pracodawcy), w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775, z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94). Elementy osobistego świadczenia pracy i organizacyjnego podporządkowania muszą przy tym istnieć łącznie. W analizowanym w sprawie przypadku zabrakło tego drugiego ze wskazanych wyżej elementów. Osobiste świadczenie pracy to nie tylko stworzenie pozorów jej wykonywania takich jak podpisanie listy obecności, przebywanie w miejscu gdzie ma być praca świadczona, podpisanie listy płac czy kilku dokumentów księgowych ale przede wszystkim odnalezienie rzeczywistych elementów wskazujących na gospodarczą konieczność wykonywania czynności przydatnych dla podmiotu zatrudniającego. W realiach niniejszej sprawy taka konieczność niewątpliwie istniała skoro płatnik składek prowadzący jednoosobowo działalność, nie mógł tej działalności prowadzić w związku z orzeczoną czasową niezdolnością do pracy. W zeznaniach odwołującego złożonych w postępowaniu przed ZUS a następnie potwierdzonych w toku rozprawy sądowej zawarte zostały twierdzenia o wprowadzaniu przez D. Z. do obsługiwanej przez biuro aplikacji podatkowej składanych przez klientów biura dokumentów finansowych i wydawaniu potwierdzenia złożenia takich dokumentów. Treść tak wskazanego zakresu nie uzasadniała jednak zatrudnienia pracownika warunkach gdy ilości dokonywanych przez D. Z. wpisów w aplikacji oscylują między liczbą nie przekraczającą 100 wpisów danym miesiącu i to najczęściej zbiegającą się z datą wysłania deklaracji. Biorąc

pod uwagę ilość dni roboczych w miesiącu i zmienną w poszczególnych dniach ilość składanych dokumentów to w przypadku D. Z. występowały dni kiedy do biura nikt się nie zgłaszał. Taką wiedzę miał również odwołujący, skoro zeznający w sprawie świadkowie będący klientami biura wskazywali najczęściej termin przypadający w połowie miesiąca względnie zbiegający się z 25-tym dniem miesiąca jako dzień złożenia dokumentów. Zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony do prowadzenia tak rozumianej dokumentacji ograniczonej do wskazanej wyżej ilości nie da się pogodzić z jakimikolwiek racjonalnymi przesłankami.

Nie można pominąć także relacji rodzinnych między odwołującym i wskazanym w umowie pracą pracownikiem. W relacjach pracowniczych dopuszczalne jest zatrudnianie przez pracodawcę najbliższych członków rodziny. Jednakże w realiach niniejszej sprawy przy istnieniu wskazywanych wyżej elementów rzutujących na brak konieczności zatrudniania pracownika – relacje rodzinne między odwołującym a D. Z. wykluczają jakiegokolwiek elementy świadczenia pracy w warunkach organizacyjnego podporządkowania.

Odwołujący i działająca w sprawie w charakterze ubezpieczonej – D. Z. nie zdołali więc wykazać, by łączyła je umowa, która treścią odpowiadała stosunkowi pracy w rozumieniu art. 22 § 1 kodeksu pracy.

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