

Sygn. akt V U 202/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2021 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Stanisław Pilarczyk

Protokolant: sekr.sądowy Anna Sobańska

po rozpoznaniu w dniu 13 lipca 2021 r. w Kaliszu

odwołania A. B. (1) i (...) w K., T. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 2 października 2020 r. Nr (...)

w sprawie A. B. (1) i (...) w K., T. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia dot. T. D.

Oddala odwołania

Sędzia Stanisław Pilarczyk

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 października 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., stwierdził, iż T. D. od dnia 1 kwietnia 2020 roku, jako pracownik płatnika składek (...) s.c., nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu i ustalił, iż podstawa wymiaru składek u ww. płatnika składek wynosi w okresie od kwietnia do sierpnia 2020 roku wynosi 0 zł.

Wydając taką decyzję organ rentowy przyjął, iż zawarta pomiędzy płatnikiem składek a T. D. umowa o pracę nie była wykonywana, a zamiarem stron powyższej umowy o pracę była chęć uzyskania przez T. D. świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł płatnik składek (...) s.c. w K., reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, oraz T. D.. Wnieśli oni o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, iż odwołujący T. D. podlega od dnia 1 kwietnia 2020 roku ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu.

Organ rentowy, w odpowiedzi na odwołania, wniósł o ich oddalenie.

Sąd poczynił następujące ustalenia

Odwołujący T. D. urodził się (...). W 2020 roku uczęszczał on do III klasy maturalnej Liceum Ogólnokształcącego imienia (...) w K.. Odwołujący do liceum uczęszczał w trybie dziennym. W miesiącu czerwcu 2020 roku zdawał egzaminy maturalne. Odwołujący od września 2020 roku studiuje w trybie dziennym (...) na (...) w K. (1).

(dowód – zeznania T. D. z dnia 13 lipca 2021 roku [00:02:26] [00:05:14])

(...) s.c. jest własnością wspólników – A. B. (1) oraz R. B.. Menagerem w spółce jest A. B. (2), ojciec A. B. (1), który pracuje w spółce również jako lekarz stomatolog. A. B. (2) prowadzi również indywidualną praktykę stomatologiczną w K., ul. (...). Spółka (...) zajmuje się usługami stomatologicznymi dla ludności. W spółce od 8 lat, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako zastępca kierownika, to jest zastępca A. B. (2), pracuje E. D., matka T. D..

W 2020 roku w spółce (...) byli zatrudnieni: A. B. (2), otrzymujący wynagrodzenie miesięczne w wysokości 4 300 zł, E. D., jako specjalista organizacji i zarządzania w ochronie zdrowia, z wynagrodzeniem minimalnym w wysokości 2 600 zł miesięcznie, D. S., jako sekretarka medyczna, z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia, B. P., jako asystentka stomatologiczna, z wynagrodzeniem minimalnym w wysokości 2 600 zł miesięcznie, P. M., jako rejestratorka medyczna, z wynagrodzeniem minimalnym w wysokości 2 600 zł miesięcznie.

(dowód – wykaz pracowników, roczne przychody pracowników w 2020 roku – k. 41-49 akt sądowych)

Do dnia 1 maja 2018 roku w spółce (...) sprawami dotyczącymi public relations zajmował się A. B. (2). Od dnia 1 maja 2018 roku, jako specjalista ds. public relations został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy W. S.. Był on zatrudniony w spółce do dnia 31 sierpnia 2019 roku, ale faktycznie pracę wykonywał do 30 listopada 2018 roku, gdyż od dnia 1 listopada 2018 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku przebywał na urlopie bezpłatnym. W. S. był absolwentem (...) Szkoły Wyższej, Wydziału (...), studiując na kierunku (...), w specjalności (...). Jego wynagrodzenia za pracę wynosiło 6 357 zł brutto miesięcznie.

(dowód – zeznania W. S. z dnia 13 lipca 2021 roku [00:54:56] [01:08:51]; świadectwo pracy W. S. ze spółki (...) z dnia 2 października 2019 roku; umowa o pracę W. S. ze spółką (...) z dnia 30 kwietnia 2018 roku; kserokopia dyplomu ukończenia przez W. S. (...) Szkoły Wyższej – akta osobowe W. S.)

Po przejściu W. S. na urlop bezpłatny sprawami dotyczącymi public relations zajmował się ponownie A. B. (2).

Po rozmowach z T. D., A. B. (2) w imieniu (...) s.c. zawarł z nim w dniu 1 kwietnia 2020 roku umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. public relations i analityka rynku usług medycznych, za wynagrodzeniem w wysokości 6 900 zł miesięcznie. Zatrudniając go A. B. (2) wiedział, że odwołujący T. D. jest maturzystą, który miał zdawać maturę w miesiącach maju i czerwcu 2020 roku oraz to, iż T. D. nie miał żadnego wykształcenia ani doświadczenia zawodowego w sprawach public relations i analityka rynku usług medycznych, gdyż dla T. D. była to pierwsza praca zawodowa. Swoją pracę T. D. miał wykonywać od godziny 13:00 do godziny 21:00. Płatnik składek sporządził dla T. D. zakres obowiązków, kwestionariusz osobowy, listę obecności. T. D. nie był uprawniony do podpisywania w imieniu płatnika składek żadnych dokumentów. Wynagrodzenie było mu wypłacane w formie gotówkowej. Czynności pracownicze miał wykonywać w pomieszczeniach biurowych spółki (...) w K., ul. (...), gdzie indywidualną praktykę stomatologiczną prowadzi A. B. (2), a główna siedziba spółki znajduje się na ul. (...) w K.. Do ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia w spółce (...) płatnik składek zgłosił T. D. dopiero w dniu 20 kwietnia 2020 roku.

Świadek W. S. nie zna T. D. i nie był świadkiem wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

Świadek M. P. kojarzy T. D., widziała go kilka razy w 2019 i 2020 roku jak przychodził na ulicę (...) do A. B. (2). W miesiącu kwietniu 2020 roku M. P. świadczyła pracę tylko przez tydzień, gdyż przez pozostały okres miesiąca przebywała na zasilku opiekuńczym opiekując się dzieckiem. Nie potrafi ona powiedzieć czy widziała w kwietniu 2020 roku T. D., nie potrafi poświadczyć wykonywania przez niego pracy.

W toku postępowania sądowego nie przedstawiono żadnych dokumentów na świadczenie pracy przez T. D.. Dołączona do odwołania płyta CD nie jest dowodem na to, iż zawarte na niej pliki były stworzone przez T. D..

Od dnia 1 maja 2020 roku T. D. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Były to schorzenia psychiatryczne. Na zwolnieniu lekarskim przebywał od dnia 1 maja 2020 roku do dnia 4 października 2020 roku.

W dniu 16 października 2020 roku, na podstawie porozumienia stron, T. D. rozwiązał z (...) s.c. umowę o pracę.

Po udaniu się T. D. na zwolnienie lekarskie, jak i po rozwiązaniu z nim w dniu 16 października 2020 roku umowy o pracę, na jego miejsce płatnik składek nie zatrudnił nowego pracownika, a jego obowiązki przejął A. B. (2).

A. B. (2), prowadzący indywidualną praktykę stomatologiczną, w ramach tej działalności zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako specjalistę public relations oraz do zarządzania kryzysowego J. D., siostrę bliźniaczkę odwołującego T. D., również za wynagrodzeniem 6 900 zł miesięcznie. Od dnia 1 maja 2020 roku do października 2020 roku J. D. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku ze schorzeniami psychiatrycznymi.

(dowód – zeznania M. P. z dnia 13 lipca 2021 roku [01:30:01]01:40:22], zeznania W. S. z dnia 13 lipca 2021 roku [00:54:56][01:08:50], częściowe zeznania T. D. [00:02:26][00:52:37], częściowe zeznania J. D. z dnia 13 lipca 2021 roku [01:10:31][01:28:20], częściowe zeznania A. B. (2) z dnia 13 lipca 2021 roku [01:43:08][02:11:34], dokument zgłoszeniowy T. D. do ubezpieczenia społecznego z datą nadania do organu rentowego 20 kwietnia 2020 roku – akta osobowe odwołującego T. D., umowa o pracę T. D. ze spółką (...) – akta osobowe odwołującego, karta wynagrodzeń T. D. – akta osobowe odwołującego, świadectwo pracy T. D. ze spółki (...) – akta osobowe odwołującego)

Sąd Okręgowy powyższy stan faktyczny ustalił w oparciu o powołane wyżej dokumenty, zeznania świadków W. S., M. P., częściowe zeznania odwołującego T. D., częściowe zeznania J. D. i częściowe zeznania A. B. (2).

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez odwołującego pracy na rzecz spółki (...). Za tym przemawiają również okoliczności faktyczne. Odwołujący i płatnik składek nie przedstawili żadnych dokumentów, oprócz dokumentów formalnych związanych z zawarciem umowy i jej rozwiązaniem, które byłyby sporządzone i podpisane przez T. D.. T. D. w momencie podpisywania umowy o pracę ze spółką (...) był uczniem 3 klasy liceum ogólnokształcącego przygotowując się do matury. Zajęcia w szkole, konieczność przygotowania się do matury przemawiają za tym, iż w miesiącu kwietniu 2020 roku odwołujący T. D. nie mógł świadczyć pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach reżimu pracowniczego. Nie było też realnej potrzeby zatrudnienia T. D.. A. B. (2) przed dniem 1 kwietnia 2020 roku wykonywał obowiązki, które powierzono T. D.. Również gdy odwołujący T. D. udał się 1 maja 2020 roku na długotrwałe zwolnienie lekarskie na jego miejsce nikt nie został zatrudniony, a jego obowiązki pracownicze ponownie przejął A. B. (2).

T. D. do ubezpieczenia społecznego, w związku z podpisaną ze spółką (...) umową o pracę, został zgłoszony w dniu 20 kwietnia 2020 roku, a więc po przekroczeniu 7-dniowego terminu, a już od dnia 1 maja 2020 roku udał się na długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Należy podkreślić, iż odwołujący T. D. nie miał żadnego przygotowania teoretycznego ani praktycznego do wypełniania obowiązków pracowniczych w związku z podpisaną umową o pracę, a ponadto płatnik składek, przy takiego rodzaju braku kwalifikacji teoretycznych i braku doświadczenia zawodowego, ustalił dla odwołującego wynagrodzenie w wysokości 6 900 zł, przy czym żaden z zatrudnionych w spółce (...) pracowników nie osiągał tak wysokiego wynagrodzenia. Nawet wynagrodzenie A. B. (2), zarządzającego spółką (...) było niższe niż T. D..

T. D., przed zawarciem umowy o pracę ze spółką (...), nie miał żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Bardzo zastanawiające jest również zatrudnienie przez A. B. (2), prowadzącego indywidualną praktykę stomatologiczną, siostry bliźniaczki odwołującego J. D. na prawie identycznym stanowisku pracy za wynagrodzeniem 6 900 zł miesięcznie jak i fakt, iż J. D. już w ciągu 30 dni od zawarcia umowy o pracę, również od dnia 1 maja 2020 roku, udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku ze schorzeniami psychiatrycznymi.

Choć do akt sprawy dołączone zostały akta osobowe z dokumentacją pracowniczą T. D., to stworzenie tej dokumentacji świadczy o tym, iż strony starały się zachować pozory, mające na celu uwiarygodnienie rzeczywistego zatrudnienia T. D.. W ocenie Sądu dołączona dokumentacja jest przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że T. D. wykonywał pracę w reżimie stosunku pracy.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby pomiędzy stronami umów doszło do świadczenia pracy przez T. D.. Sąd nie przeczy, iż A. B. (2) znał T. D. już od wielu lat jak i znał matkę odwołującego E. D., zatrudnioną w spółce (...), iż odwołujący mógł wykonywać jakieś czynności na rzecz spółki (...), ale nie ma dowodów, że odwołujący wykonywał w miesiącu kwietniu 2020 roku umówioną rodzajowo pracę, wykonując ją w ramach podporządkowania pracowniczego charakterystycznego dla reżimu pracowniczego. Ustalone okoliczności natomiast przemawiają za tym, iż strony kwestionowanej umowy o pracę miały na celu uzyskanie przez T. D. świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą, a nie było ich celem faktyczne wykonywanie przez odwołującego pracy.

Uzasadnienie prawne

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Odwołania podlegają oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 i 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 roku poz. 423 t.j.) obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku do dnia jego ustania.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 roku poz. 1133 tj. z późn. zm.) pracownikom, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokościach określonych ustawą. Zgodnie zaś z art. 4 ust. 1 i 2 ww. ustawy zasiłkowej, ubezpieczony, podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu, nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Wskazać należy, że stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał, bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku, III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tylko opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15-16/251).

Zatem w niniejszej sprawie, by ustalić, czy odwołujący podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w spornym okresie jako pracownik u płatnika składek należało ustalić, czy strony w tych okresach rzeczywiście łączył stosunek pracy. Zaś aby stwierdzić, że strony łączył w spornym okresie stosunek pracy konieczne było ustalenie, że łączący stosunek prawny zawiera wszelkie podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Według art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy, należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania typu pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Z art. 22 § 1 k.p. wynika, iż stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy, na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy, wynikającym z nawiązania stosunku pracy, jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejsce i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 roku, III PK 38/2009). Dlatego nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 394/97, z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 416/98, z dnia 2 grudnia 1998 roku, I PKN 458/98).

W myśl art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi, a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana.

Stosownie do treści art. 22 § 1¹ k.p. i art. 83 § k.c., o tym czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje tylko formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, ani też nawet przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, lecz przede wszystkim faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 roku, I UK 21/2009).

W celu dokonania prawidłowej kwalifikacji stosunku prawnego, należy przy tym uwzględnić, z uwagi na treść art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zarówno zgodny zamiar stron, cel umowy, jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98).

Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy konieczne jest zatem ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to rzeczywiście uczyniły (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 20013 roku, III AUa 1432/12). W świetle bowiem art. 83 § 1 k.c., jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony z góry zakładają za obopólną zgodą, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (tj. mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazanych jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy), to tak zawarta umowa o

pracę ma charakter pozorny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II K 321/04). W konsekwencji zaś oświadczenie woli o zawarciu pozornej umowy o pracę złożone sobie wzajemnie przez strony są nieważne (art. 83 § 1 zd. 1 k.c.). W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega więc na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 roku, I UK 223/07, Lex nr 442836, z dnia 5 października 2006 roku, I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294, M. Raczkowski „Pozorność w umownych stosunkach pracy” Warszawa 201, s. 200-202).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 marca 2011 roku (II UKN 258/00, OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował i płacił wynagrodzenie za pracę. Nie wyklucza to rozważenia czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zamierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd Okręgowy podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Jednocześnie podkreślić należy, że „pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale też wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 roku, I UK 324/06, MPPr (...)).

Należy dodatkowo podkreślić, że rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudniania osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku dodatkowych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a także, że miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach kreujących zobowiązania pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy (...) i Spraw Publicznych z dnia 19 września 2003 roku, II UK 41/03).

O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje jednak wyłącznie formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – przede wszystkim świadczenie pracy z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę.

W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega zatem na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 roku, I UK 223/07, Lex nr 442836, z dnia 5 października 2006 roku, I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294, M. Raczkowski „Pozorność w stosunkach pracy” Lexis-Nexis, W-wa 2010, s. 200-202).

Zawarcie umowy o pracę stanowi czynność prawną, jeśli więc umowa o pracę jest nieważna z powodu wady oświadczenia woli pod postacią pozorności, to i sam stosunek pracy nie powstaje. Podkreślić należy, że o pozorności czynności prawnej należy wnioskować z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych.

Samo opłacanie składek na obowiązkowe pracownicze ubezpieczenia społeczne przez płatnika nie świadczy o tym, że strony pozostawały w rzeczywistym stosunku pracy. Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest bowiem uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15-16/251).

Organ rentowy może kontrolować tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym i w tym zakresie decyzje może oprzeć również przykładowo na przepisach prawa cywilnego (art. 83 § k.c.), gdy umowę o pracę zawarto dla pozorów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2020 roku, II UK 201/19, Lex nr 3161510).

Przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia (potrzeba zatrudnienia pracownika) są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy o pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 3 lipca 2019 roku, III AUa 205/19, Lex nr 2781319).

O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia, opłacenie składki czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2013 roku, I UK 472/12, Lex nr 1356412, z dnia 11 września 2013 roku, II UK 36/13, Lex nr 1391783, z dnia 17 marca 2016 roku, III K 83/15).

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 lipca 2019 roku (III AUa 451/18, Lex nr 2719370) podkreślono, iż „pracodawca ma pełną swobodę w prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym zatrudnianiu pracowników. Jednak ocena racjonalności pracodawcy – potrzeby zatrudnienia konkretnej osoby, na konkretnym stanowisku i na określonych warunkach – ma wpływ na uznanie skuteczności zawartej umowy w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym takiej osoby. Przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.”.

Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku (II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251) podkreślono, iż „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczna z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.”.

Natomiast w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2013 roku (III AUa 1432/12, Lex nr 1293598) podkreślono, iż „do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu.”.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku (II UK 69/11, Lex nr 1108830) podkreślono, iż „zawarcie umowy o pracę nie przesądza o objęciu ubezpieczeniem społecznym. Organ rentowy może uznać, że była ona fikcyjna, gdy pracownik otrzymuje zbyt wysokie wynagrodzenie, albo w krótkim czasie od jej zawarcia idzie na zwolnienie.”.

Zgodnie z art. 36 ust. 4 cytowanej wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych powinno nastąpić w terminie 7 dni od daty powstania ubezpieczenia.

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do ustalenia czy odwołujący T. D. świadczył pracę na rzecz płatnika składek na podstawie umowy o pracę w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko organu rentowego, iż w niniejszej sprawie doszło do zawarcia pozornej umowy o pracę. Okoliczności zawarcia umowy o pracę przez odwołującego i płatnika składek nie są wiarygodne.

W momencie zawierania umowy o pracę odwołujący T. D. był maturzystą przygotowującym się do matury, a więc rzeczą normalną jest to, że taki maturzysta większość czasu powinien poświęcić na przygotowanie się do matury,

w sytuacji gdy chce kontynuować naukę w szkole wyższej. Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego nie było żadnej racjonalnej potrzeby zatrudnienia odwołującego. Od dnia 1 grudnia 2019 roku, kiedy W. S. udał się na urlop bezpłatny, obowiązki, które od dnia 1 kwietnia 2020 roku miał powierzone T. D., wykonywał A. B. (2). Gdy zaledwie 10 dni po zgłoszeniu odwołującego do ubezpieczeń społecznych udał się on na długotrwałe zwolnienie lekarskie, a następnie po rozwiązaniu umowy o pracę na jego miejsce nie został nikt zatrudniony, obowiązki pracownicze T. D. ponownie wykonywał A. B. (2). Również należy podkreślić, co już podniesiono wyżej, oprócz gołosłownych twierdzeń odwołującego i A. B. (2), którzy byli zainteresowani rozstrzygnięciem, i zeznań J. D., siostry odwołującego, która była zatrudniona przez A. B. (2) na takim samym stanowisku co jej brat T. D., nie ma żadnych wiarygodnych dowodów na faktyczne wykonywanie przez odwołującego pracy, w ramach reżimu pracowniczego, w spornym okresie.

Zawarcie tej pozornej umowy o pracę było umożliwieniem odwołującemu T. D. skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanego ze zwolnieniem lekarskim, na które udał się zaledwie 10 dni po zgłoszeniu go do ubezpieczenia społecznego przez płatnika składek.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa nie jest wartością absolutną. Nie można akceptować nieobojętnych społecznie zachowań w celu korzystania wyłącznie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego poprzez zawarcie umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do zasiłku chorobowego przy ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy.

W judykaturze podnosi się, iż z doświadczenia życiowego wynika, że bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osoby znające się, a w niniejszej sprawie wynika, iż od wielu lat u płatnika składek pracowała matka odwołującego, niż przez osoby obce nie znające się. Zatem bliskie relacje łączące strony stosunku pracy poprzez fakt długoletniej pracy u płatnika składek matki odwołującego jest okolicznością, która powinna być brana pod uwagę przy ocenie kwestionowanej umowy o pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 stycznia 2018 roku, III AUa 938/17, Lex nr 2506518).

Tak więc, skoro zawarta pomiędzy T. D. a płatnikiem składek umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2020 roku, w świetle art. § 83 1 k.c., jest umową nieważną, nie wywołuje ona skutku w postaci objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, to jest ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym odwołującego począwszy od dnia 1 kwietnia 2020 roku. W tej sytuacji również podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne T. D. u płatnika składek (...) s.c. wynosi od kwietnia do sierpnia 2020 roku o zł.

Podkreślić bowiem należy, że podleganie ubezpieczeniu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007 roku, II UK 56/07, Lex nr 376433). Organ rentowy, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego, może zakwestionować złożone dokumenty, jeżeli strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2010 roku, II UK 149/09, Lex nr 577848). Zawarcie umowy o pracę dla pozorów nie może bowiem rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do objęcia takiej osoby ubezpieczeniem społecznym pracowników.

Reasumując – zdaniem Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, że zakwestionowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowa o pracę została zawarta dla pozorów. Umowa taka, z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jest nieważna.

Mając powyższe na uwadze Sąd, w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w wyroku.

SSO Stanisław Pilarczyk