

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 kwietnia 2017 roku (decyzja nr (...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych, I Oddział w Ł., na podstawie art.83 ust.1 punkt 1 w zw.

z art.68 ust.1 punkt 1a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963 z późn. zm.) stwierdził, że A. M. nie podlega, od dnia 2 listopada 2016 roku, ubezpieczeniom społecznym, to jest ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu jako pracownik, u płatnika składek – (...).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż w dniu 17 listopada 2016 roku płatnik składek złożył za wnioskodawcę dokument zgłoszeniowy (...) z datą zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia od dnia 2 listopada 2016 roku. Zgłoszenie wnioskodawcy do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia zostało dokonane po obowiązującym terminie 7 dni, to jest w dniu 17 listopada 2016 roku. Organ rentowy podkreślił, że A. M. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych w trakcie niezdolności do pracy, która trwała od dnia 15 listopada 2016 roku. Z zapisów znajdujących się na koncie indywidualnym wynika, iż przed zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, jako pracownika przez płatnika składek (...), A. M. nie posiadał tytułu do ubezpieczeń społecznych.

A. M. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 października 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku tokarza – spawacza, z wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.000 zł brutto oraz premią uznaniową w wysokości 200 zł. Nie wskazano zakresu czynności wnioskodawcy w formie pisemnej. Ponadto, A. M. nie posiadał aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do podjęcia pracy na określonym stanowisku oraz szkolenia BHP. Przedstawione przez płatnika składek dokumenty na okoliczność wykonywania przez wnioskodawcę pracy, kserokopie listy obecności, umowy o pracę oraz dokumentacja kadrowo – płacowa, w ocenie organu rentowego, nie mogą być potwierdzeniem rzeczywistego wykonywania pracy, a potwierdzają jedynie fakt formalnego jej sporządzenia.

Dodatkowo, w okresie od 15 listopada 2016 roku do 2 grudnia 2016 roku wykazano okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku, natomiast od 3 grudnia 2016 roku do 2 lutego 2017 roku wykazano okres niezdolności do pracy. Tym samym w przeważającym okresie wnioskodawca był niezdolny do pracy a na jego miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik. Dopiero w marcu 2017 roku, na okres dwóch tygodni, została zatrudniona osoba na podstawie umowy o dzieło. Z zeznań A. M. oraz z zeznań płatnika składek wynika, iż A. M. był dotychczas zatrudniony na podstawie umów o dzieło oraz umów zlecenia, zaś dokumenty w tym zakresie zostały złożone do organu rentowego dopiero po wszczęciu postępowania administracyjnego w sprawie. Ponadto, płatnik składek w okresie prowadzenia działalności gospodarczej nie zatrudniał pracowników na podstawie umów o pracę. Dodatkowo, zła sytuacja finansowa płatnika składek, w ocenie organu rentowego, świadczy o tym, że nie było potrzeby gospodarczej w zatrudnianiu pracownika. H. M., matka wnioskodawcy, jest także współnikiem w Przedsiębiorstwie Produkcyjno – Handlowym (...) Spółka z o. o.

Powyższe okoliczności świadczą, iż wnioskodawca został zatrudniony na specjalnie utworzonym stanowisku pracy jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Tym samym umowa o pracę nie była w rzeczywistości wykonywana a stosunek pracy nosi znamiona czynności pozornej i w konsekwencji jest nieważny.

W imieniu płatnika składek, (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. odwołanie od wniosła H. M. żądając jej zmiany poprzez ustalenie, że sporna umowa o pracę była ważna.

W uzasadnieniu odwołania płatnik składek podniosła, iż organ rentowy błędnie ustalił, iż umowa o pracę nie była wykonywana i nosiła znamiona czynności pozornej. W ocenie odwołującej, zgłoszenie A. M. do ubezpieczeń społecznych było prawnie skuteczne. H. M. podkreśliła, że zatrudnienie jej syna było uzasadnione, gdyż aktualnie

posiada 94 % udziałów w spółce, które zamierza w przyszłości przekazać synowi, aby prowadził sprawy spółki. Odwołująca podniosła również, że nie wiedziała o obowiązku rejestracji umów zlecenia i umów o dzieło do organu rentowego, jednakże po stwierdzeniu uchybień w tym zakresie dopełniła wszelkich formalności. Ponadto, ciężka choroba A. M. została zdiagnozowana dopiero w lutym 2017 roku, czego H. M. nie była w stanie przewidzieć w momencie nawiązania stosunku pracy między stronami.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

A. M. urodził się roku 3 kwietnia 1980 roku w Ł.. A. M. uczęszczał do Zespołu Szkół Zawodowych w Ł. do klasy o profilu mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych.

(świadczenie szkolne – k. 41 akta osobowe)

Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowe (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zostało zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym 18 września 2012 roku. Głównym przedmiotem działalności spółki jest produkcja maszyn i urządzeń, prace remontowe i budowlane, wynajem maszyn i sprzętu oraz handel artykułami przemysłowymi. Spółka zajmuje się przede wszystkim produkcją i remontem betoniarek. Jedynym członkiem zarządu i jednocześnie jego dyrektorem jest H. M., która posiada większość udziałów spółki.

(informacja z KRS – k. 119, zeznania płatnika składek H. M. – e – protokół rozprawy z dnia 13 października 2017 roku – 00:02:27 – 00:32:52 – k. 73, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:04:22 – 00:12:00 – k. 159, płyta CD)

H. M. jest matką wnioskodawcy A. M..

(bezsporne)

Wnioskodawca w dniu 27 października 2016 roku zawarł umowę o pracę z (...) w Ł..

A. M. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spawacza – tokarza, z wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.000 zł brutto oraz z premią uznaniową w wysokości 200 zł, przy pracy przez pełen miesiąc.

Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 2 listopada 2016 roku. Umowa o pracę została rozwiązana, a płatnik składek wyrejestrował pracownika z ubezpieczeń społecznych 17 kwietnia 2018 roku.

(umowa o pracę – k. 41 akta osobowe, pismo organu rentowego – k. 155, zeznania płatnika składek H. M. – e – protokół rozprawy z dnia 13 października 2017 roku – 00:02:27 – 00:32:52 – k. 73, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:04:22 – 00:12:00 – k. 159, płyta CD)

A. M. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych 17 listopada 2016 roku.

(okoliczność bezsporna)

A. M. był zatrudniony u płatnika składek, na podstawie umów zlecenia, w następujących okresach:

- od 12 października 2015 roku do 24 października 2015 roku;
- od 16 listopada 2015 roku do 27 listopada 2015 roku;
- od 10 grudnia 2015 roku do 23 grudnia 2015 roku;
- od 30 maja 2016 roku do 14 czerwca 2016 roku;

- od 16 sierpnia 2016 roku do 23 sierpnia 2016 roku.

(pismo organu rentowego – k. 124, umowy zlecenia – k. 41 akta osobowe)

H. M. planowała przeniesienie udziałów w spółce (...) na A. M.. Z uwagi na okoliczność, iż był on wcześniej zatrudniony w spółce na podstawie umów zlecenia wyszedł z inicjatywą zmiany formy zatrudnienia na umowę o pracę. Ponadto, nawiązanie stosunku pracy miało być również związane ze zwiększeniem produkcji oraz pozyskaniem nowego kontrahenta.

A. M. nie miał stałych godzin pracy, były one ustalane na bieżąco, zazwyczaj z jednodniowym wyprzedzeniem.

A. M. czasem pracował przez 6 godzin a czasem przez 11, w zależności od potrzeb. Pracował również w soboty.

Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy. H. M. oraz A. M. posiadali klucze do zakładu. A. M. mógł swobodnie wchodzić do zakładu. Jednocześnie nie był upoważniony do wystawiania dokumentów.

(odwołanie – k. 2 – 4. faktury – k. 5 – 10, zeznania płatnika składek H. M. – e – protokół rozprawy z dnia 13 października 2017 roku – 00:02:27 – 00:32:52 – k. 73, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:04:22 – 00:12:00 – k. 159, płyta CD)

Pracodawca sporządził dla pracownika dokumentację kadrową w postaci list obecności oraz list płac. Jednocześnie brak jest pisemnego zakresu obowiązków pracownika. A. M. nie posiadał również aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do podjęcia pracy na określonym stanowisku oraz szkolenia BHP.

(listy obecności oraz listy płac – k. 53 – 57 akta ZUS, zeznania płatnika składek H. M. – e – protokół rozprawy z dnia 13 października 2017 roku – 00:02:27 – 00:32:52 – k. 73, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:04:22 – 00:12:00 – k. 159, płyta CD)

A. M. stał się niezdolny do pracy od 15 listopada 2016 roku, od tego czasu był wielokrotnie hospitalizowany oraz badany ze względu na schorzenia kardiologiczne. Przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek nie posiadał tytułu do ubezpieczeń społecznych.

(decyzja – k. 67 – 72 akta ZUS, zestawienie zaświadczeń ubezpieczonego – k. 156, dokumentacja medyczna – k. 50, 52, 54, 76, 78 – 102)

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością osiągnęła dochód wynoszący:

- 988,72 zł w 2013 roku;
- 2.645,00 zł w 2014 roku;
- 1.441,25 zł w 2015 roku;
- 1.480,51 zł w 2016 roku.

Ponadto, spółka posiada zadłużenie wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu nieopłaconych składek za lata 2002 – 2003. Umowa z 17 sierpnia 2017 roku o rozłożenie na raty należności z tytułu składek uległa rozwiązaniu z dniem 21 października 2017 roku z uwagi na nieopłacenie dwóch rat układu, których termin wymagalności upłynął.

(zeznania podatkowe – k. 33 – 40 akta ZUS, pismo organu rentowego – k. 155, zeznania płatnika składek H. M. – e – protokół rozprawy z dnia 13 października 2017 roku – 00:02:27 – 00:32:52 – k. 73, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:04:22 – 00:12:00 – k. 159, płyta CD)

W czasie niezdolności do pracy A. M. nikt nie został zatrudniony na jego miejsce na okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W marcu 2017 roku zatrudniona została osoba na okres dwóch tygodni na podstawie umowy o dzieło.

(okoliczność bezsporna)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z ww. dokumentów.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom H. M. w części, w której wskazywała na realność zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę oraz faktycznego świadczenia pracy przez A. M. w ramach tej umowy.

W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy na podstawie zawartej umowy faktycznie był realizowany. Przeciwno prawdziwości zeznań strony przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne. Zeznania płatnika składek w istocie sprowadzają się jedynie do stwierdzenia, iż A. M. przychodził do zakładu, posiadał własne klucze oraz wykonywał pewne czynności, jednakże nie określono czym konkretnie się zajmował oraz jakie wykonywał prace. Biorąc pod uwagę okoliczność, że A. M. jest synem H. M., czyli osoby posiadającej większość udziałów w spółce, powyższa argumentacja nie jest dla Sądu przekonująca. Sam fakt przebywania w miejscu pracy nie przesądza jeszcze o realności zawartej umowy o pracę. Brak jest natomiast wiarygodnych dowodów co do rzeczywistego świadczenia pracy przez A. M..

Wątpliwości budzi również kwestia godzin, w których miał wykonywać pracę A. M.. H. M. zeznała, iż dla pracownika nie była prowadzona ewidencja czasu pracy. Również nie były określone stałe godziny wykonywania obowiązków oraz dni tygodnia. Natomiast sam fakt sporządzenia list obecności nie świadczy o rzeczywistym wykonywaniu pracy w ramach stosunku pracy. A. M. przed rozpoczęciem pracy nie posiadał również aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do podjęcia pracy na określonym stanowisku oraz szkolenia BHP.

W konsekwencji, jedynymi dowodami, które mogłyby świadczyć o realności zawartej umowy o pracę jest zgromadzona w aktach sprawy dokumentacja. Należy jednak podkreślić, iż w przeważającej większości jest ona niewiarygodna oraz sprzeczna z poczynionymi ustaleniami faktycznymi. Samo sporządzenie wymaganej dokumentacji nie świadczy jeszcze o realności umowy o pracę, a jedynie o zadośćuczynieniu formalnemu obowiązkowi jej sporządzenia.

Jeżeli chodzi o umowę o pracę zawartą pomiędzy A. M. a spółką bezspornym jest, iż zaoferowane stanowisko pracy, było nowoutworzonym, którego nikt wcześniej przed nim nie zajmował. W aktach sprawy brak jest również pisemnego zakresu obowiązków na przedmiotowym stanowisku pracy.

Jak wynika z akt sprawy, spółka dotychczas zatrudniała osoby wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednocześnie A. M. był jedyną osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Trudno zatem nie mieć wątpliwości czy w rzeczywistości pracował na stanowisku spawacza – tokarza, a spółka wypłacała wynagrodzenie w wysokości 2.000 złotych. Zwłaszcza, gdy brak jest potwierdzenia dokonywania takich przelewów przez pracodawcę na konto pracownika.

Ponadto, bezpośrednio po zaprzestaniu świadczenia pracy przez A. M., płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jego miejsce. Co dodatkowo przemawia za argumentem, że zatrudnienie pracownika było pozorne. W toku procesu wskazano, iż na tożsamym stanowisku została zatrudniona nowa osoba, jednakże została zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej, na okres dwóch tygodni oraz dopiero po kilku miesiącach od zaistnienia niezdolności do pracy pracownika.

Istotnym w sprawie jest również fakt, że zgłoszenie A. M. do ubezpieczeń społecznych nastąpiło z przekroczeniem ustawowego terminu, to jest 17 listopada 2016 roku, podczas gdy stał się on niezdolnym do pracy od 15 listopada 2016 roku i nie posiadał wcześniej tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Należy również dodać, iż pracodawca (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w zeznaniu podatkowym z 2015 roku wykazała dochód wynoszący 1.441,25 zł, natomiast w 2016 roku wynoszący 1.480,51 zł. Aktualnie spółka posiada również zadłużenie wobec organu rentowego, które było rozkładane na raty. Trudno zatem znaleźć racjonalne przyczyny, dla których spółka zdecydowała się na zatrudnienie pracownika, wobec złej sytuacji finansowej. Brak jest uzasadnionej potrzeby gospodarczej dla zatrudniania pracownika po stronie pracodawcy. Nawet jeśli A. M. w rzeczywistości wykonywał pewne czynności na rzecz spółki (...) w toku procesu nie wykazano, aby relacja ta spełniała przesłanki uzasadniające uznaniem jej za stosunek pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest niezasadne.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2017 roku, poz.1778) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Stosownie do treści 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

- 1) koniecznością osobistego wykonania pracy,
- 2) podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- 3) wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
- 4) i na jego ryzyko,
- 5) a ponadto odpłatnością pracy.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987).

Również sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdzono, iż 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.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może wynikać jedynie z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

W niniejszej sprawie płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. zawarła z A. M. umowę o pracę, która z formalnego punktu widzenia stanowiła stosowną podstawę do objęcia zainteresowanego ubezpieczeniem społecznym. Umowa ta przewidywała określony czas trwania stosunku zobowiązaniowego i wskazywała jako termin rozpoczęcia pracy dzień 2 listopada 2016 roku. Z tego tytułu zainteresowany został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych.

W tym miejscu wskazać należy, iż samo zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie do ubezpieczeń nie daje podstawy do podlegania ubezpieczeniom bowiem, jak wynika z brzmienia przytoczonych przepisów, jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości i znajduje potwierdzenie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lutego 2013 r. (sygn. akt I UK 472/12) zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu sporządzenia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej.

Ponadto, jak wskazuje się w orzecznictwie, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art.22 k. p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art.78 k. p.). Tym samym, bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku, II UK 69/11).

Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2012 roku (II UK 14/12) podkreślił, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, to taką umowę należy potraktować jako zawartą dla pozorów i przez to nie mogącą stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że art.83§1 k. c. określa czynność prawną pozorną jako oświadczenie woli złożone drugiej stronie, które musi być złożone tylko dla pozorów, a jego adresat musi mieć tego świadomość (zgadzać się na dokonanie czynności prawnej dla pozorów), przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Stąd też podstawowe znaczenie w sprawie miało ustalenie, czy istotnie strony łączyły

stosunek pracy w rozumieniu art.22 k. p., bowiem to jedynie daje prawo do objęcia ubezpieczeniem społecznym z tego tytułu.

W ocenie Sądu Okręgowego sporządzona w dniu 27 października 2016 roku umowa o pracę nosi cechy umowy pozornej, nawiązanej jedynie w celu uzyskania świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu ubezpieczenia społecznego. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie daje bowiem podstaw do przyjęcia, iż A. M. faktycznie świadczył pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w ramach pracowniczego stosunku pracy.

W związku z zakwestionowaniem przez organ rentowy wykonywania jakichkolwiek czynności na rzecz spółki (...), to na odwołującej w myśl art.253 zdanie 2 k.p.c., spoczywał ciężar wykazania, że A. M. świadczył pracę. A. M. w ramach stosunku pracy wykonywać miał szereg czynności istotnych dla prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej. Jednakże w toku niniejszego postępowania płatnik składek nie przedstawił jakichkolwiek dowodów uprawdopodobniających świadczenie pracy w ramach przedmiotowej umowy.

W toku procesu H. M., w imieniu odwołującego płatnika składek, nie wykazała żadnej inicjatywy dowodowej w celu dowiedzenia swoich racji. Nie wykazano zarówno obowiązków jakie miał wykonywać A. M., godzin pracy oraz rzeczywistej wypłaty wynagrodzenia. Co prawda w swoich zeznaniach H. M. podkreślała, że jej syn był widziany przy pracy na terenie zakładu przez wiele osób, jednak nie przedstawiła dowodów z których wynikałoby czym się zajmował ani też nie zdecydowała się na powołanie dowodów z zeznań świadków, czyli osób, które mogłyby potwierdzić przedstawioną przez nią wersję.

Nadto z zeznań H. M. wynika, iż w wykonywaniu przez A. M. czynności występują elementy obce stosunkowi pracy – brak podporządkowania, swoboda w organizacji czasu pracy. Oczywiście kształt podporządkowania pracownika może być różny, m.in. w zależności od pełnionej funkcji lub zajmowanego stanowiska. Najbardziej charakterystyczny aspekt podporządkowania określa art.100 k.p., wskazując na obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Zainteresowany nie był osobą obcą dla płatnika, a spółka była firmą rodzinną, gdzie rygory dotyczące zarówno czasu pracy, podporządkowania mogą ulec pewnemu złagodzeniu z uwagi na to, że pracę wykonują członkowie rodziny i często wiąże się z tym większe zaufanie, niemniej jednak nie zwalnia to pracodawcy do przestrzegania reguł określonych w kodeksie pracy.

Wszystkich pracowników zatrudnionych podstawowym czasie pracy obowiązuje ta sama norma czasu pracy określona w art.129§1 k.p., pracownicy są zobowiązani do wykonywania pracy określonego rodzaju, który powinien wynikać z umowy o pracę i są rozliczani z wykonania pracy pod kątem starannego działania. Natomiast zainteresowany swobodnie dysponował swoim czasem pracy. Płatnik nie kontrolował czasu pracy zainteresowanego, nie weryfikował czy pracuje 8 godzin dziennie, nie przedstawił dowodów z których wynikałoby jak rozliczał pracę w soboty.

Swoboda zainteresowanego w wykonywaniu i organizacji pracy (także w zakresie czasu pracy) nie pozwala na uznanie, że wykonywał pracę w ramach pracowniczego podporządkowania.

Zdaniem Sądu, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, nie ulega wątpliwości, że umowa sporządzona przez strony miała charakter pozorny. Postępowanie dowodowe wykazało, iż A. M. był zainteresowany objęciem go ubezpieczeniem społecznym, pracy faktycznie nie podjął i jej nie świadczył w reżimie stosunku pracy.

Należy także wskazać, iż płatnik nie zatrudnił na miejsce zainteresowanego w okresie jego nieobecności osoby na zastępstwo, zainteresowany został dopuszczony do pracy bez ważnych badań lekarskich i szkolenia bhp, został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych już w trakcie zwolnienia lekarskiego, stwierdzającego niezdolność do pracy. Spółka nie osiągała dochodów pozwalających na zatrudnienie pracownika.

Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Mimo istnienia formalnej umowy o pracę, możliwe jest ustalenie,

że w konkretnych okolicznościach faktycznych zawarta ona została dla pozoru (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 września 2015 r., sygn. akt III AUA 622/15).

O tym czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne podpisanie umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k. p.

Gdyby nawet uznać, że zainteresowany w jakimś zakresie świadczył pracę i umowa o pracę nie była pozorna to wykonywanie przedmiotowej umowy podlegałoby także ocenie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

Stosownie do treści art. 58§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

Należy także wskazać, iż czynność prawna mająca na celu obejście przepisów ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. W odniesieniu do umowy o pracę o obejściu prawa mówić można w sytuacji, gdy strony działając w zamiarze nawiązania stosunku pracy określają wzajemne prawa i obowiązki w sposób zgodny z prawem i zasadami współżycia społecznego, jednak celem ich działania nie jest uzyskanie świadczeń w postaci pracy i wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy np. uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej na wypadek choroby czy macierzyństwa. Intencją ustawodawcy jest, aby cel zawarcia umowy o pracę stanowiło nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia było uzyskanie wskazanych korzyści. Tymczasem przy założeniu, że strony zawarły umowę o pracę należałoby uznać, iż w rozpoznawanej sprawie cele te uległy odwróceniu. Stronom chodziło bowiem o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i temu celowi podporządkowały konstruowanie określonej sytuacji prawnej – umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie realizacji tego celu. W przedmiotowym postępowaniu bezspornie wykazane zostało, że sporna umowa o pracę została zawarta, gdy obie strony wiedziały jakie warunki musi spełnić ubezpieczona, aby otrzymać świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron. Powyższa kwestia przestaje być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W systemie ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada solidaryzmu. Solidaryzm oznacza urzeczywistnienie idei samopomocy społecznej poprzez udzielanie świadczeń osobom znajdującym się w potrzebie, z funduszu wypracowanego wspólnym wysiłkiem ubezpieczonych. Oznacza to, że płacą wszyscy, a korzystają tylko ci którzy zostali dotknięci ryzykiem socjalnym. (por. W. Muszalski Ubezpieczenie społeczne, Warszawa 2004). Tymczasem działania płatnika i zainteresowanego zmierzały do tego, aby osiągnąć nieuzasadnione świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych osób ubezpieczonych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k. p. c. oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.102 k.p.c., zgodnie z treścią którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu.

Przepis art.102 k.p.c. urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy nie podlega wykładni rozszerzającej, nie konkretyzuje również wypadków szczególnie uzasadnionych. Ustalenie, czy w okolicznościach konkretnej sprawy zachodzą „wypadki szczególnie uzasadnione”, ustawodawca pozostawia zatem swobodnej ocenie sądu. Sposób korzystania z art.102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i to do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępianie od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. W konsekwencji ingerencja w to uprawnienie, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia od rozstrzygnięcia o kosztach procesu, następuje jedynie w sytuacji stwierdzenia, że dokonana ocena jest dowolna, czy też oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw (postanowienia Sądu Najwyższego z 10 lutego 2011 roku, I UZ 170/10; z dnia 15 czerwca 2011 roku, V CZ 23/11; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 3 września 2013 roku III AUA 60/13).

Zakwalifikowanie przypadku jako szczególnie uzasadnionego wymaga rozważenia całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Do kręgu okoliczności branych pod uwagę przy ocenie przesłanki z art.102 k.p.c. należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu jak i dotyczące stanu majątkowego, sytuacji materialnej strony. Okoliczności te powinny być oceniane z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego. Do tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego strony (tak np. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX 7379). Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się na zasadność zastosowania wskazanego przepisu m. in. gdy sprawa ma charakter wątpliwy i dyskusyjny (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 27 kwietnia 1971 roku, I PZ 17/71) oraz gdy strona przegrywająca proces, która wytoczyła powództwo, była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1972 roku, I PR 423/72).

W ocenie Sądu Okręgowego stwierdzić należy, iż w rozpoznawanym przypadku zachodziła uzasadniona podstawa do zastosowania zasady słuszności wyrażonej w art. 102 k.p.c. Nie obciążając wnioskodawcy obowiązkiem poniesienia kosztów procesu Sąd miał na uwadze nie tylko trudną sytuację finansową spółki, jej zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne ale także przedmiot sprawy (żądanie ustalenia podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę) i subiektywne przekonanie skarżącego o słuszności żądania. Z ustaleń Sądu poczynionych w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wynika, by zainteresowany wykonywał pracy w ramach stosunku pracy, co oczywiście nie wyklucza wykonywania pracy na innej podstawie prawnej (umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług).

K. J.

ZARZĄDZENIE

- 1) Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć płatnikowi z pouczeniem o prawie, terminie i sposobie złożenia apelacji.
- 2) Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS.

27 czerwca 2018 roku