

Sygn. akt V U 755/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2016 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Justyna Alfawicka

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2016 r. w Legnicy

sprawy z wniosku M. M. (1), E. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. M. (1), E. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 24 maja 2016 r.

znak (...)

oddala odwołania.

SSO Regina Stępień

Sygn. akt V U 755/16

UZASADNIENIE

Decyzją z 24 maja 2016r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że M. M. (1) jako pracownik u płatnika składek (...)E. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 grudnia 2015r.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wykazało, że umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną M. M. (1) miała charakter czynności prawnej pozornej, albowiem strony nie zamierzały jej realizować. Organ rentowy zarzucił przede wszystkim, iż brak jest bezpośrednich dowodów przedstawiających faktyczne istnienie stosunku pracy, w tym rzeczywiste świadczenie pracy przez ubezpieczoną. Płatnik składek przedłożył w trakcie postępowania jedynie 3 raporty podpisane przez ubezpieczoną (z października 2015r., listopada 2015r. i grudnia 2015r) dotyczące badania rynku w zakresie możliwości sprzedaży bielizny. Przy czym raporty te obejmują okres, kiedy strony łączyła umowa o dzieło jak i sporna umowa o pracę. Wskazał, iż brak jest jakiegokolwiek dokumentacji źródłowej, w oparciu o którą ubezpieczona takie raporty sporządzała. Organ rentowy wskazał również, iż gdyby ubezpieczonej wypłacano wynagrodzenie i wg zasad wskazanych w kwestionowanej umowie o pracę, to w niektórych miesiącach wynagrodzenia ubezpieczonej wraz z prowizją przekraczała wartość zysku płatnika składek. Organ rentowy kwestionował również kwalifikacje zawodowe ubezpieczonej do zatrudnienia jej na stanowisku menedżera oraz faktyczną możliwość wykonywania, objętej sporną umową, pracy przez ubezpieczoną w sytuacji

gdy była ona równolegle zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy (ok. 160 godzin miesięcznie). Co łącznie daje ok. 30 godzin pracy miesięcznie i to wykonywanej przez kobietę w 4 miesiącu ciąży. Dodał również, iż pomimo kilkumiesięcznej już nieobecności ubezpieczonej płatnik nie zatrudniła nikogo na jej miejsce co dowodzi, iż nie było takiej konieczności.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła ubezpieczona M. M. (1) i płatnik składek E. G.. Obie domagały się zmiany decyzji i ustalenie, iż w zakwestionowanym okresie ubezpieczona podlegała ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu. Wskazywały, iż zawarta przez nie umowa o pracę była realizowana, konieczność zatrudnienia wynikała z potrzeb pracodawcy E. G., że M. G. posiadała odpowiednie kwalifikacje zawodowe i cechy osobiste do wykonywania powierzonych jej obowiązków.

W odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy wniósł o jego oddalenie, uzasadniając swoje stanowisko tak jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił:

Płatnik składek E. G. prowadzi działalność gospodarczą od 2002r. Początkowo pośredniczyła w handlu produktami (...) tj. zaopatrzeniem w niezbędne elementy do wykonywania poleceń i napraw taśm przenośnikowych. Firmę (...) prowadzi jej mąż P. G.. Potem rozszerzyła swą działalność o usługi doradczo-szkoleniowe. Prowadziła kursy języka rosyjskiego, do 2013r. pisała i realizowała różne projekty dotyczące kapitału ludzkiego w ramach projektów unijnych. Jej mąż P. G. początkowo funkcjonował w firmie (...) jako osoba współpracującą, potem został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Zajmował się finansami, wykonywał przelewy, sprawdzał rentowność, ustalał marże, obsługiwał sprawy z zakresu współpracy w firmę (...), pełnił funkcje reprezentacyjne i negocjacyjne. Jego zarobki początkowo wynosiły 2 400 zł brutto miesięcznie, a później określone zostało w wysokości najniższych krajowych zarobków.

E. G. w 2013r. otworzyła sklep z bielizną. Pracowała w nim samodzielnie, nie zatrudniała w tym czasie żadnych pracowników, do pomocy miała uczennice. Obroty tego sklepu wynosiły ok. 20 000 zł a zysk ok. 3 000 zł miesięcznie. Zamierzała poszerzyć zakres tego rodzaju działalności, otworzyć nowy sklep. Okazało się, że rynek handlu bielizną jest trudny. Ona sama zaś nie miała właściwej wiedzy o specyfice tego handlu, sezonowych trendach itp. Wiedziała, że na otwarciu nowego sklepu będzie jej potrzebny kredyt. Chciał jednak taką decyzję poprzedzić analizą rynku.

To spowodowało, iż zawarła dwie kolejne umowy o dzieło z M. M. (1) (M.), pierwszą w dniu 1 października 2015r., drugą w dniu 1 listopada 2015r. Na ich podstawie ubezpieczona miała wykonać zadanie w postaci „badania rynku legnickiego w zakresie sprzedaży bielizny”. Wynagrodzenie za to dzieło określono w październiku na 2 000 zł, w listopadzie 4 500 zł. Faktycznie została jej wypłacono kwota netto za październik 1712 zł, za listopad 3 852 zł. Sporządziła za ten okres analizy zadawające E. G.. Nie zachowały się jednak żadne dokumenty źródłowe w oparciu o które analizy te były sporządzane.

Następnie w dniu 1 grudnia 2015r. ubezpieczona o płatnik sporządziły umowę o pracę na okres próbny od 1 grudnia 2015r. do 29 lutego 2016r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menagera, z wynagrodzeniem 4 500 zł oraz premią miesięczną w wysokości 4% od przychodu firmy netto w danym miesiącu oraz premią w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego za wykonanie zadania miesięcznego. Co łącznie przy zysku miesięcznym 3 000 zł – wnioskodawczyni miała przynieść 4 500 zł (płaca zasadnicza) + 120 zł (4 % prowizji) + 900 zł (20% premii) = 5 520 zł brutto miesięcznie.

W dniu 1 marca 2016r. sporządziła kolejną umowę o tej samej treści, przy czym była to umowa na okres od 1 marca 2016r. do dnia porodu.

Do obowiązków ubezpieczonej na stanowisku menagera miały należeć: organizacja handlu przedsiębiorstwa płatnika, bieżące planowanie dostępnego finansowania zakupów, nadzór nad rozrachunkiem z dostawcami i kluczowymi odbiorcami, wycena zakupywanych i sprzedawanych towarów przy pomocy dostępnych narzędzi, planowanie sprzedaży, analiza rynku, negowanie umów z odbiorcami oraz kontrola nad ich wykonywaniem (ustalenie

warunków cenowych, sposobu płatności, wysokości ewentualnego kredytu kupieckiego i sposobu zabezpieczenia tego limitu, zbudowanie zespołu działu handlowego, nadzór nad pracą działu handlowego pod kątem organizacyjnym, poszukiwanie nowych źródeł zaopatrzenia i odbiorców, aktywna „obecność” na rynku, inne związane z tym czynności. Przy czym obowiązki te miała pełnić w sposób umożliwiający maksymalizację dochodu z prowadzonej działalności; orientację na wzrost udziału rynku i efektywność pracy podległego zespołu; przestrzeganie zasad etyki biznesowej w podejmowanych działaniach.

Ubezpieczona M. M. (1) ukończyła 3-letnią Wyższą Szkołę Zawodową - jest fizjoterapeutką. W zawodzie pracowała ok. 6 miesięcy. Jednocześnie od 1 stycznia 2014r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy w firmie (...). Pracowała w butikiu z odzieżą w Galerii (...) w L.. Umowa jest zawarta na czas określony do końca grudnia 2016r. Jej zarobki ustalona na poziomie płacy minimalnej. Średnio w miesiącu pracowała w tym butikiu ok. 140- 160 godzin miesięcznie w różnych daniach i o różnych porach. Wynikało to systemu pracy w postaci: 2 dni pracy po 8 godzin dziennie, i 3 dnia wolnego i ponownie 2 dni pracy itd.

Wcześniej zatrudniona była jako sprzedawca w hurtowni odzieży (1.03.2012r.- 61.11.2013r.). Uzyskała z tej pracy pozytywną opinię.

Ubezpieczona od w grudniu 2015r. źle się poczuła, udała się do lekarza, wtedy dowiedziała się, że jest w 3 miesiącu ciąży. Od 7 stycznia 2016r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku ze stanem ciąży do chwili porodu. Obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim.

E. G. do chwili obecnej Nie zatrudniła żadnej osoby na stanowisku menagera, nie podjęła również żadnych dalszych działań w celu rozszerzenia swej działalności.

Dowody:

- akta ubezpieczeniowe
- umowy o dzieło, umowy o prace, zadanie miesięczne, zakres obowiązków, referencje ubezpieczonej, świadectwo pracy k.8-15
- dokumenty potwierdzające wysokość wypłaconych wynagrodzeń i dochodów płatnika k.19-44
- zeznania świadka P. G. e-protokół z 21.10.2016r. – 00:04:56-00:43:24
- wyjaśnienie ubezpieczonej protokół jw. 00:43:24-00:59:48
- wyjaśnienia płatnika protokół jw.00:59:48-01:34:20.

Sąd zważył:

Odwołania są nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. jed.: Dz.U.2015.121 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 cyt. ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W rozpoznawanej sprawie sporna między stronami była ważność umów o pracę z dnia 1 grudnia 2015r. i 1 marca 2016r. zawartych pomiędzy płatnikiem składek (...) E. G. a ubezpieczona M. M. (1).

Organ rentowy po przeprowadzeniu kontroli w przedmiocie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i podlegania tym ubezpieczeniom przyjął, że przedmiotowe umowy o pracę były pozorne, a tym samym nieważne, zaś strony działały tylko w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wobec czego nie stanowią one tytułu do objęcia M. M. (1) obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

Po przeprowadzeniu w sprawie postępowania dowodowego Sąd Okręgowy podzielił powyższe stanowisko organu rentowego.

Zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Stosowanie zaś 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. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2006 r. (II UK 164/05, PiZS 2006/9/33) fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. 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, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna – art. 83 k.c. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, iż podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie (por. wyrok SN z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu wykazał, że umowy o pracę, którą płatnik i ubezpieczona sporządziły w dniu 1 grudnia 2015r. i 1 marca 2016r. były czynnościami prawnymi pozornymi i zawartymi w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie w celu faktycznego wykonywania pracy. O pozorności tej czynności prawnej świadczą już na wstępie okoliczności jej zawarcia. Płatnik składek E. G. przed zawarciem spornych umów nie zatrudniała nikogo, nawet do pracy we własnym sklepie, poza mężem P. G.. Nie zatrudniła również nikogo w okresie korzystania przez ubezpieczoną z długotrwałego zwolnienia lekarskiego oraz po ustaniu zatrudnienia ubezpieczonej co zgodnie z treścią umowy zawartej w dniu 1 marca 2016r. nastąpiło z dniem porodu. E. G. nie podjęła w rzeczywistości żadnych działań, które miałyby doprowadzić do poszerzenia swej działalności, co miało uzasadniać zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku menagera. Określenie w umowie o pracę z 1 marca 2016r., iż umowa ta obowiązuje do dnia porodu wskazuje, iż nie było zamiarem stron tej umowy jej kontynuowanie po okresie porodu i urlopu macierzyńskiego ubezpieczonej.

Na pozorność obu umów o pracę wskazuje również to, że zatrudniany u płatnika P. G., zajmujący się finansami, wykonywaniem przelewów, sprawdzaniem rentowności, ustalaniem marż, obsługą spraw z zakresu współpracy w firmą (...), pełniącym funkcje reprezentacyjne i negocjacyjne – miał ustalone zarobki początkowo w kwocie 2 400 zł brutto miesięcznie, a później określone zostało w wysokości płacy minimalnej. Zaś M. M. (1) w umowie miała ustalone zasady wynagradzania, dające jej łącznie miesięcznie kwotę ponad 5 200 zł. Przy czym należy mieć na uwadze, iż sama E. G. osiągała miesięcznie zysk netto w wysokości ok. 3 000 zł.

Podzielić należy pogląd, iż ubezpieczona nie dysponowała odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi, tak formalnymi jak i praktycznymi do zajmowania stanowiska menagera – jest fizjoterapeutką, a przez kilka lat pracował jako sprzedawczyni w hurtowni odzieży i butiku odzieżowym.

Istotne również dla oceny ważności zawartych umów o pracę, jest również fakt, iż w tym samym czasie ubezpieczona była zatrudniona w jako sprzedawczyni w sklepie z odzieżą w Galerii (...) w L. w pełnym wymiarze czasu pracy. Trudno przyjąć, iż mogła jednocześnie pracować u E. G. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menagera. W efekcie musiałaby pracować ok. 300 godzin miesięcznie. Co w sytuacji, kiedy była w ciąży i nie czuła się najlepiej (czego efektem zwolnienia lekarskie już od 7 stycznia 2016r.) – było niewykonalne.

.....

Dla oceny związania ubezpieczonej i płatnika umowami o pracę ocenie sądu podlegał też element w postaci faktycznego wykonywania pracy przez pracownika. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie dał podstaw, aby takie faktyczne świadczenie pracy po stronie ubezpieczonej można było stwierdzić. Brak jest jakichkolwiek materialnych efektów jej pracy.

Powyższe okoliczności świadczą o tym, że jakkolwiek strony formalnie (na papierze) zawarły 2 kolejne umowy o pracę i uregulowały wszystkie kwestie pracownicze (szkolenia, badanie lekarskie, listy płac, PIT-y itp.), to jednak w rzeczywistości do faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika nie doszło. Brak bowiem jakiegokolwiek obiektywnego dowodu okoliczność tę potwierdzającego. Dowody zaś z przesłuchania stron i jedyne go świadka P. G. (męża E. G.) –zainteresowanych określonym rozstrzygnięciem sprawy – nie zasługują na wiarę. Podsumowując powyższe rozważania, sąd uznał, iż są podstawy do stwierdzenia, że kwestionowane umowy o pracę zawarta pomiędzy Ubezpieczona M. M. (1) i płatnikiem składek E. G. były czynnościami pozornymi, a tym samym nieważnymi. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika bowiem, iż zawarte przez ww. strony umowy nie były realizowane, a ich celem było tylko i wyłącznie uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wobec powyższego, Sąd - na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.- oddalił odwołanie M. M. (1) i E. G..