

Sygn. akt VII U 127/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący Sędzia S.O. Grażyna Cichosz

Protokolant starszy sekr. sąd. Beata Pelczyńska

po rozpoznaniu w dniu 08 lutego 2016 roku w Lublinie

sprawy PHU (...)

z udziałem zainteresowanej B. S. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania PHU (...)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 08 grudnia 2014 roku znak: (...)

decyzja numer: (...)

oddala odwołanie

Sygn. akt VII U 127/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 grudnia 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że B. S. (2) jako pracownik u płatnika składek PHU (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (decyzja – akta ZUS).

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł K. C. wnosząc o jej zmianę i ustalenie, że B. S. (2) podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik z tytułu zatrudnienia w PHU (...). Wskazał, że od 18 sierpnia 2014 roku B. S. (2) była zatrudniona u płatnika na podstawie umowy o pracę (odwołanie k.2-5).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie. Podniósł, że umowa o pracę została zawarta wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru faktycznego świadczenia pracy na warunkach określonych w art. 22 k.p., a zatem jest czynnością pozorną i nieważną. Do zawarcia umowy o pracę doszło w trakcie zwolnienia lekarskiego (odpowiedź na odwołanie – k. 7-8).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje :

Wnioskodawca prowadzi od grudnia 2013 roku działalność gospodarczą polegającą na skupie owoców i warzyw. Do 18 sierpnia 2014 roku nikogo nie zatrudniał, sam zajmował się prowadzoną działalnością. W dniu 18 sierpnia 2014 roku zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony z B. S. (2) na stanowisku pracownika biurowego-managera. Strony określiły, że z tytułu zawartej umowy B. S. (2) będzie otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 3.500,- zł. Wnioskodawca

znał zainteresowaną przed zatrudnieniem. W chwili zatrudniania B. S. (2) wnioskodawca wiedział, iż jest ona w ciąży i zdawał sobie sprawę, że może udać się na zwolnienie lekarskie. Po niecałych dwóch miesiącach od zatrudnienia B. S. (2) rozpoczęła zwolnienie lekarskie. Do pracy wróciła na krótko w listopadzie, zaś w miesiącu (...) urodziła dziecko i przeszła na urlop macierzyński. W chwili orzekania umowa o pracę nie została rozwiązana. B. S. (2) miała zajmować się przyjmowaniem towaru od producentów, wystawianiem faktur, wysyłaniem korespondencji, przygotowywaniem materiałów dla księgowości, kontaktami z odbiorcami. Obowiązki miała wykonywać w siedzibie firmy a potem na skupie. W czasie zwolnienia lekarskiego B. S. (2) wnioskodawca zatrudnił pracownicę biura rachunkowego w ramach umowy zlecenia, przy czym nie wykonywała ona czynności zainteresowanej lecz zajmowała się porządkowaniem dokumentów księgowych. Czynności te wykonywała w listopadzie 2014 roku część grudnia. Wnioskodawca nikogo nie zatrudnił w zastępstwie nieobecnej B. S. (2), jej obowiązki wykonuje wnioskodawca przy pomocy rodziny (wyjaśnienia wnioskodawcy potwierdzone zeznaniami k.18-19 i k.43 oraz zainteresowanej k. 19-20 i k.42, zeznania świadków A. S. k. 31-32, W. W. k.32, dokumentacja związana z zawarciem umowy -akta ZUS)).

Oceniając zgromadzone w sprawie dowody, należy uznać, że odwołanie wnioskodawcy jest niezasadne.

W sprawie niniejszej spór pomiędzy stronami sprowadza się do tego czy zainteresowana była w spornym okresie pracownikiem i podlegała ubezpieczeniu z tytułu pracy (tak wnioskodawca i zainteresowana), czy też umowa o pracę została zawarta dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak ZUS).

Podkreślić na wstępie należy, że Sąd orzeka na podstawie zaoferowanych przez strony dowodów. W ocenie Sądu Okręgowego zaoferowane przez strony niniejszego postępowania dowody wskazują, iż łącząca umowa o pracę została zawarta dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W świetle art. 22§1 kp 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 zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy charakteryzuje się następującymi cechami:

1. jest stosunkiem dobrowolnym,
2. jest zobowiązaniem wzajemnym,
3. powoduje obowiązek osobistego świadczenia pracy,
4. ma charakter odpłatny,
5. wymaga pracy wykonywanej pod kierownictwem pracodawcy,
6. charakteryzuje się ciągłością świadczenia pracy.

Dobrowolność stosunku pracy wyraża się w tym, że nawiązanie stosunku pracy, niezależnie od podstawy prawnej, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Przez nawiązanie stosunku pracy strony przyjmują na siebie określone zobowiązania oraz same w granicach prawa kształtują treść stosunku pracy realizując generalną zasadę swobody stron, co do pozostawania w stosunku pracy.

Wzajemność stosunku pracy oznacza, że strony stosunku pracy występują względem siebie równocześnie w roli dłużnika i wierzyciela, bowiem pracownik zobowiązuje się do świadczenia określonej pracy, zaś pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika i wypłacenia mu stosownego wynagrodzenia.

Osobisty charakter świadczenia pracy polega na tym, że pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązany jest do osobistego świadczenia pracy i nie może jej powierzyć innym osobom.

Wymóg odpłatności wykonywanej pracy stanowi cechę podstawową stosunku pracy. Co więcej, odpłatność pracy została podniesiona do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy (art.13kp).

Wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że pracownik jako strona stosunku pracy świadczy pracę, w której jest „podporządkowany” pracodawcy.

Ciągłość świadczenia pracy polega na tym, że wykonywanie pracy nie oznacza jednorazowego wykonania pewnej czynności, ale wiąże się z wykonywaniem określonych, powtarzających się w odstępach czasu czynności.

Stosunek pracy posiada także inne cechy wynikające z treści art.22kp. Stosunek pracy jest zobowiązaniem starannego działania, a nie rezultatu. Ponadto pracodawca, a nie pracownik ponosi ryzyko ekonomiczne, organizacyjne, osobowe i socjalne.

Analizując z uwzględnieniem powyższych cech stosunek łączący wnioskodawcę z zainteresowaną należy wskazać, że nie zawiera on cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Dostarczone przez wnioskodawcę dowody nie potwierdzają, że zainteresowana pozostawała w stosunku pracy z wnioskodawcą oraz, że faktycznie wykonywała pracę. W ocenie Sądu należy przyznać rację organowi rentowemu, iż dokumenty dotyczące stosunku pracy zostały wytworzone na użytek ewentualnego sporu. Wnioskodawca nie przedstawił dostatecznych dowodów potwierdzających faktyczne wykonywanie pracy przez zainteresowaną zarówno w siedzibie firmy jak również na skupie przy odbiorze owoców. Wbrew zeznaniom wnioskodawcy nie zajmowała się dokumentacją księgową, skoro zeznając w sprawie księgową zeznała, że faktury były źle sporządzone, nie było kolejności w dokumentach, faktur brakowało i dokumentacja musiała być porządkowana przez pracownicę biura. Dowodem na wytworzenie dokumentacji w celu wykazania zatrudnienia niewątpliwie jest fakt podpisania przez zainteresowaną faktury w dacie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim. W ocenie Sądu nie zasługują na wiarę zeznanie zainteresowanej, iż podpisywała faktury będąc na zwolnieniu lekarskim albowiem trudno sobie wyobrazić aby wnioskodawca przywoził zainteresowanej faktury do podpisania do domu, w czasie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim, skoro mógł je sam podpisać, tak jak robił to przed i po zatrudnieniu zainteresowanej.

Zauważyć także należy, że sposób ustalenia wynagrodzenia zainteresowanej budzi wątpliwości, albowiem pracownik nie ma obowiązku opłacania rozmów służbowych, a za korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych przysługuje pracownikowi zwrot kosztów.

Powyższe okoliczności świadczą o tym, że zainteresowana nie wykonywała czynności na podstawie łączącej ją z pracodawcą umowy o pracę, zaś pozór zatrudnienia, stworzony został w celu uzyskania świadczenia w postaci zasiłku chorobowego a następnie macierzyńskiego.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. Pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, sygn. II UK 321/04).

W ocenie Sądu Okręgowego taka sytuacja miała miejsce w sprawie niniejszej.

Mając powyższe na uwadze oraz na podstawie powołanych przepisów i na mocy art. 477¹⁴ §1 k.p.c Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.