

Sygn. akt VI U 556/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2021 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Maciej Flinik

Protokolant – starszy sekretarz sądowy Marta Walińska

po rozpoznaniu w dniu 6 września 2021 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 2 lutego 2021 r., znak: (...)

w sprawie: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

przy udziale A. K.

o podleganie ubezpieczeniom

1/oddala odwołanie;

2/ zasądza od odwołującej się (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. na rzecz organu rentowego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt VI U 556/21

UZASADNIENIE

Spółka (...) spółka z o.o. w B. wniosła odwołanie od decyzji ZUS O/B. z dnia 2 lutego 2021r. którą stwierdzono , iż A. K. jako jej - płatnika składek pracownik nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 27 lipca 2020 r. Wniosła o zmianę decyzji poprzez stwierdzenie podlegania pracownika ubezpieczeniom oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz odwołującej kosztów zastępstwa procesowego wg końcowego zestawienia , a w razie jego braku wg norm przepisanych. Wskazała , że A. K. jako pracownik została zgłoszona do ubezpieczenia w dniu 27 lipca 2020 r. w związku z nawiązaniem stosunku pracy. Zgłoszenie nastąpiło z opóźnieniem, którego przyczyny zostały wyjaśnione w toku postępowania. W uzasadnieniu podnosiła, iż zaskarżona decyzja została wydana przed zebraniem pełnej dokumentacji i wyjaśnień . Brakujące dokumenty i oświadczenia przesłane przez spółkę nie zostały uwzględnione w toku wydawania decyzji, co narusza przepisy prawa procesowego. Co więcej odwołująca nie miała możliwości ostatecznego wypowiedzenia się w sprawie. Taki stan rzeczy doprowadził zaś do braku zapewnienia stronie czynnego udziału w każdym stadium postępowania, a wydanie decyzji nastąpiło przed umożliwieniem wypowiedzenia się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od odwołującej się na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu organ rentowy opisał poczynione w sprawie ustalenia w zakresie stanu faktycznego wskazując, że na podstawie zebranego materiału dowodowego nie ma wiarygodnych dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez A. K. na podstawie umowy o pracę w (...) spółka z o.o. Zdaniem organu rentowego przedłożone w toku postępowania wyjaśniającego dokumenty i oświadczenia zostały wytworzone w celu uprawdopodobnienia świadczenia pracy przez w/w- ną w spółce. Organ rentowy uznał umowę o pracę łączącą strony za zawartą dla pozoru, co czyni ją nieważną. Nadmienił również, iż płatnik składek wystąpił o udzielenie pomocy publicznej w ramach Tarczy Finansowej PFR i ją otrzymał, a wysokość takiego wsparcia była uzależniona od liczby zatrudnionych przez danego płatnika pracowników.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje :

A. K. jest studentką studiów dziennych na Wydziale (...) (...) K. W. w B. . Matka w/w- nej jest znajomą prezesa spółki (...) spółka z o.o. - T. Ż. i to z jej polecenia córka miała zostać zatrudniona w powodowej spółce. Prezes spółki od lutego 2020 r. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W dniu 27 lipca 2020 r. strony (spółka (...) oraz A. K.) zawarły umowę o pracę na czas określony (6 miesięcy). Z ramienia spółki umowę podpisał pełnomocnik spółki – (...). A. K. miała pomagać w księgowości firmy (konkretnie J. S. zatrudnionej w obsługującym spółkę biurze rachunkowym należącym do A. W.), w szczególności w nadrobieniu powstałych zaległości w zakresie dekretowania dokumentów księgowych spółki (dokonywania zapisów księgowego na raportach kasowych lub wyciągach bankowych i przenoszenia ich do programu księgowego Rewizor) . Konkretnie prace do wykonania przekazywała ubezpieczonej za pośrednictwem J. S. prowadząca wspomniane, mieszczące się pod tym samym adresem biuro rachunkowe obsługujące między innymi spółkę (...) . W momencie zatrudnienia A. K. zakres zleconych jej prac (tych do wykonania) wg oceny A. W. pozwalał na ich ukończenie w ciągu tygodnia (osobie bez doświadczenia do dwóch tygodni) . Po 4 dniach pracy powierzone A. K. prace zostały przez nią wykonane. W/w- na złożyła następnie (po uzgodnieniu z pracodawcą) wniosek o urlop bezpłatny i zaprzestała świadczenia pracy na rzecz płatnika. Spółka zamiast kodu ubezpieczenia przypisanego do urlopu bezpłatnego (kod 111) w deklaracji ZUS RSA za w/w- ną wykazywała kod przerwy (kod (...)) - nieobecności w pracy usprawiedliwionej bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku.

/ dowód : informacja ZUS k. 47 v , zeznania J. S., częściowo zeznania świadka A. W. , strony A. K. oraz prezesa odwołującej się spółki (...) – zapis AV k. 34 i 62 /

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. S. , są one bowiem wewnętrznie spójne , konsekwentne, a świadek nie miała interesu w zeznawaniu na korzyść którejkolwiek stron. Sąd za częściowo niewiarygodne uznał natomiast twierdzenia A. W. (której powiązania biznesowe z T. Ż. nie są dla sądu jasne) albowiem są one w wielu miejscach sprzeczne z zeznaniami wskazanego wyżej szeregowego pracownika biura J. S. bądź niezgodne z przedłożoną dokumentacją. A. W. zeznała, że jej biuro rachunkowe w ramach obsługi spółki (...) zgłosiło ubezpieczoną A. K. z kodem urlopu bezpłatnego . Tymczasem z przedłożonych dokumentów wynika, iż druk RSA złożony przez spółkę (po zaprzestaniu przez A. K. świadczenia pracy – wykonaniu powierzonych jej zadań po kilku dniach pracy) nie zawierał takiego urlopu bezpłatnego , tylko kod przerwy. Świadek zeznała, że zlecenie wykonania określonych prac A. K. było podyktowane zaległościami w księgowości spółki wynikającymi z zalegania przez nią z płatnościami na rzecz obsługującego je, należącego do świadka biura. Tymczasem świadek J. S. stwierdziła, iż zaległości te były wynikiem tego, że to biuro rachunkowe nie nadążało z obsługą klienta. A. W. przyznała, iż to pracownik jej biura rachunkowego przygotowywał umowę o pracę A. K. (zrobiła to J. S.), jednocześnie nie wyjaśniła racjonalnie , dlaczego przedmiotową umowę zawarto na okres pół roku w sytuacji, w której to właśnie świadek jako decydująca o zakresie prac powierzanych ubezpieczonej miała pełną świadomość tego, iż front robót ta ma zapewniony raptem na tydzień, co najwyżej 2 tygodnie. Stwierdziła jedynie, że „ nie rozmawiała o czasokresie , na który jest zawierana , bo w planach było jeszcze wprowadzenie zapisów dotyczących pierwszej połowy 2020 r. „ . Świadek zeznała na rozprawie, że A. K. wróciła do pracy, tymczasem wykonująca pracę w tym samym miejscu J. S. powyższemu zaprzeczyła („ ... obecnie nie pracuje ...” k.31 „ i dalej „ ... do dzisiaj pani K. nie pojawia się w biurze , przynajmniej ja jej nie widziałam ...” k. 32 akt). Z kolei

zupełnie niewiarygodnymi są twierdzenia A. K. , mające uzasadniać zawarcie umowy na okres 6 miesięczny, jakoby była ona w stanie pomimo kontynuowania studiów w trybie dziennym , od października 2020 r. ponownie podjąć pracę w spółce pełnym wymiarze . W/w- na sama przyznała, iż przynajmniej 2 dni w tygodniu musiała poświęcić na udział w wynikających z planu studiów ćwiczeniach , co niezależnie od ich zdalnej formy , uniemożliwiłoby jej kontynuowanie pracy po rozpoczęciu nowego roku akademickiego (trzeci dzień tygodnia to nieobowiązkowe wprawdzie ale potrzebne w nauce wykłady) . Co więcej, w/w- na jest studentką studiów dziennych na kierunku Prawo w biznesie i w świetle zasad doświadczenia życiowego mało przekonującym jest twierdzenie, iż byłaby w stanie pogodzić naukę z pracą na pełnym etacie. Wbrew zatem twierdzeniom strony wiedziała ona doskonale , że nie będzie pracować po rozpoczęciu roku szkolnego pomimo obowiązywania umowy do końca roku . Z kolei sąd za niewiarygodne uznał zasłanianie się prezesa spółki T. Ż. niepamięcią i brakiem wiedzy co do okoliczności zatrudnienia ubezpieczonej i jego ustania , to on był bowiem (przynajmniej nominalnie) decydującym w spółce zatrudniającej (jak wynikałoby z informacji PFR) jednego pracownika – A. K. Kuriozalnym należy określić stwierdzenie w/w- nego w odpowiedzi na pytanie sądu dotyczące relacji pomiędzy zawarciem umowy o pracę na okres 6 miesięcy, a brakiem frontu robót dla ubezpieczonej na okres dłuższy aniżeli tydzień lub dwa tygodnie pracy „ ... nie kontrolowałem wtedy wszystkiego ... ”, to bowiem nie kto inny jak on jako prezes spółki pozostawał odpowiedzialny za jej właściwe funkcjonowanie, w tym za kluczową w tego rodzaju podmiotach rentowność. Z racji pełnionej funkcji to do niego należało podejmowanie decyzji przekładających się na ponoszenie przez spółkę określonych kosztów działalności , w tym osobowych związanych z zatrudnianiem pracowników. . Niewiarygodnym jest zatem twierdzenie, jakoby zatrudniając A. K. na okres pół roku nie miał świadomości, iż nie będzie dla niej pracy już po paru dniach.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie. Materiał dowodowy nie potwierdza wykonywania przez A. K. pracy w reżimie stosunku pracy. Wprawdzie wbrew twierdzeniom organu rentowego , które legły u podstaw zaskarżonej decyzji, w/w- na wykonywała krótkotrwale pewne czynności w siedzibie odwołującej spółki (zajmowała się przez okres około tygodnia zlikwidowaniem zaległości w zaksięgowaniu dokumentów - dekretowała dokumenty źródłowe spółki czyli raporty kasowe i wyciągi bankowe, ręcznie dokonywała zapisu księgowego na dokumencie , a następnie przenosiła je do programu R.) , ale miały one charakter jednorazowego i z góry przewidywalnego czasowo zadania, które zostało zrealizowane przez nią w ciągu tygodnia. Prowadząca biuro rachunkowe świadek A. W. , która docelowo miała być również beneficjentem prac wykonywanych przez ubezpieczoną (spółka miała zaksięgować dokumenty w związku z tym , iż nie wywiązywała się z płatności za usługi wykonywane przez biuro w/w- nej) zeznała, iż od początku wiadomo było i zostało to wyartykułowane („ przekazane „), że pracy jest dla wykwalifikowanego pracownika na okres około tygodnia, natomiast w przypadku pracownika niewykwalifikowanego zaksięgowanie dokumentów nie zajmie dłużej niż 2 tygodnie. Powyższe poddaje w wątpliwość istnienie jakichkolwiek racjonalnych przesłanek dla zatrudnienia A. K. na okres półroczny . Tym bardziej, jeżeli się zważy, że prezes spółki I. , zatrudniającej raptem 1 osobę _ T. Ż. zapytany o relację zatrudnienia ubezpieczonej w reżimie stosunku pracy na okres 6 miesięcy do świadomości, iż wykonanie prac nie zajmie więcej aniżeli tydzień do tygodnia , nie był w stanie racjonalnie wyjaśnić celowości takiego zatrudnienia. Sama A. K. jest studentką studiów dziennych na kierunku prawo na (...) uczelni, tym samym nawet mając na uwadze przewidywaną (czy spodziewaną) w lipcu zeszłego roku kontynuację nauczania zdalnego , nie byłaby w stanie pogodzić pracy z nauką w szkole wyższej. Jej zeznania, jakoby mogła to uczynić, sąd uznał za sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i zdrowym rozsądkiem. W/w na przyznała, iż nawet przy zdalnym trybie edukacji , zajęcia obowiązkowe zajmowały dwa dni w tygodniu (od godziny 8⁽⁰⁰⁾ do 18⁽⁰⁰⁾) w tygodniu, a nieobowiązkowe, acz stanowiące istotny element procesu nauczania wykłady kolejny dzień w każdym tygodniu. Trudno w takim stanie rzeczy zaakceptować twierdzenia w/w- nej jakoby od października 2020 r. (początek roku akademickiego) była w stanie pogodzić naukę w trybie dziennym z pracą na pełen etat. W momencie zawierania z A. K. umowy o pracę, prezes spółki T. Ż. (prywatnie znajomy jej matki) przebywał już od lutego bądź marca 2020 r. na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W tym kontekście zawarcie umowy o pracę na okres 6 miesięcy w sytuacji braku frontu robót dla w/w- nej nawet przez niewielką część tego okresu, przebywaniu prezesa spółki (nieorientowanego jak twierdził na rozprawie, co do tego , co się wówczas działo w spółce) na długotrwałym zwolnieniu lekarskim wydaje się zupełnie nieracjonalne i pozbawione tak naprawdę jakiegokolwiek sensu. Sekwencja

późniejszych zdarzeń związanych z zatrudnieniem A. K. (rozpoczęcie korzystania przez nią z urlopu bezpłatnego przy jednoczesnym wykazywaniu w deklaracjach nieodpowiadającego statusowi tegoż urlopu bezpłatnego pracownika kodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy jedynie utwierdza sąd w słuszności tegoż organu rentowego i przekonaniu o pozorności zatrudnienia w/w- nej w reżimie stosunku pracy. Intencją obu stron nie było świadczenie przez A. K. pracy na podstawie umowy o pracę przez wskazany w umowie okres. Wyjaśnienie dla tych zupełnie nielogicznych, wydawałoby się nieprzemyślanych, nieracjonalnych i nieopłacalnych (szkodliwych ekonomicznie dla spółki) kroków związanych z zatrudnieniem A. K. w ramach umowy o pracę na okres 6 miesięcy może stanowić właśnie sugerowany przez organ rentowy cel , jaki miał przyswiecać pozorowaniu zatrudnienia, a mianowicie przyszłe umorzenie otrzymanego dofinansowania z PFR. Wykorzystując incydentalne , ograniczone ilościowo i czasowo zadanie do zrealizowania (mające charakter wypadkowej, krótkookresowej umowy cywilnoprawnej) wykreowano pod jego pozorem rzekomy stosunek pracy, który de facto nigdy nie był realizowany. Do opisanych wyżej okoliczności sprawy , wskazujących na instrumentalne wykorzystanie umowy o pracę prawdopodobnie dla potrzeb przyszłego ubiegania się o umorzenie środków finansowych pozyskanych przez I. z PFR (chodziło o teoretyczne utrzymanie na określonym poziomie – w tym przypadku jednego pracownika – zatrudnienia w spółce korzystającej z Tarczy 1.0) w sytuacji braku zamiaru faktycznego zatrudniania w/w- nej w rygorach stosunku pracy , należy dodać sprzeczne ze sobą zeznania świadków i stron (w wielu miejscach również sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i racjonalnego rozumowania) oraz fakt zgłoszenia ubezpieczonej z kodem przerwy , zamiast z kodem urlopu bezpłatnego, który to kod eliminowałoby ją z pracowników uwzględnianych przy ewentualnym umorzeniu części uzyskanej subwencji. Mając powyższe na uwadze uprawnioną jest konstatacja , iż łącząca strony umowa o pracę została przez nie zawarta dla pozorów, w konsekwencji jest nieważna. W myśl art. 83 § 1 kodeksu cywilnego nieważne oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów . Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 21 stycznia 2021r. III USK 23/21 „ ... pozorność umowy o pracę zachodzi tylko wówczas , gdy strony formalnie łączą się więzią pracowniczą, jednak od samego początku nie mają one zamiaru jej realizować albo deklarują, że łączy je umowa o pracę, a faktycznie realizują inny wzorzec umowy (np. umowę zlecenia) Reasumując znaczenie ma faktyczne nie wykonywanie pracy albo jej wykonywanie , jednak w realiach nie korespondujących z właściwościami pracowniczymi...” Na gruncie niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż strony od początku nie zamierzały realizować zatrudnienia pracowniczego (o którym stanowi art. 22 § 1 kodeksu pracy zgodnie z którym 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) , albowiem zakres zadań powierzonych A. K. do wykonania oraz czas w jakim miały być one zrealizowany był z góry wiadomy i ograniczony do kilku dni, podczas gdy umowę o pracę zawarto na okres półroczny. Miały one charakter prac zleconych w ramach umowy cywilnoprawnej . Nadto czynności podejmowane przez w/w- ną przez 4 do 5 dni (związane z ogólnie rzecz ujmując zaksięgowaniem przekazanych jej dokumentów) nie były wykonywane pod kierownictwem i w ramach pracowniczego podporządkowania. A. K. przygotowywała bowiem niezbędną dokumentację, przekazywaną jej przez właścicielkę biura rachunkowego pod kierownictwem pracownika tegoż biura - J. S. (jej przełożony – prezes spółki od lutego przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim). Od początku limitowana ilość powierzonych zadań oraz sposób ich realizacji wskazuje na dominację cech umowy o dzieło , ewentualnie umowy o świadczenie usług podobnych do zlecenia. Co więcej, o faktycznym funkcjonowaniu pomiędzy stronami nienazwanej przez nie umowy cywilnoprawnej (w ramach zawartej, pozornej umowy o pracę) można mówić jedynie w odniesieniu do kilku pierwszych dni , kiedy to A. K. wykonywała jakiegokolwiek czynności. W przypadku całego pozostałego okresu (od momentu uzgodnionego przez strony , zapewne znacznie wcześniej, przejścia na „ urlop bezpłatny) należy przyjąć, iż strony nie realizowały (i to z góry powziętym zamiarem) jakiegokolwiek wzorca umowy .

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy uznając odwołanie za bezzasadne , na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c orzekł jak w sentencji .

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015, poz. 1804) Stawka minimalna w sprawie o podleganie ubezpieczeniom wynosi 180 zł i taką też kwotę tytułem zwrotu

kosztów procesu zasądzone od odwołującej się spółki (jako przegrywającej proces) na rzecz pozwanego (jako wygrywającego proces) .