

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 5 lipca 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że J. W. jako pracownik u płatnika składek (...) SPÓŁKA z o.o nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 2 lutego 2015 roku do 29 sierpnia 2015 roku.

(decyzja – k. 60 verte – 61 akt ZUS)

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 8 sierpnia 2016 roku złożył J. W. zaskarżając ją w całości. Zaskarżonej decyzji zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 83 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie w stanie faktycznym przedstawionym w niniejszym postępowaniu, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczonym, a płatnikiem składek nosi znamiona pozorności, w sytuacji, gdy organ rentowy w żaden sposób nie udowadnia pozorności tej umowy o pracę. Skarżący wniósł o ustalenie przez Sąd, że ubezpieczony J. W. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 lutego 2015 roku do dnia 29 sierpnia 2015 roku z tytułu umowy o pracę z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. w dniu 2 lutego 2015 r.

(odwołanie – k. 2 – 4)

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 30 sierpnia 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podtrzymał argumentację z zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 9 – 10)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. W. urodził się w dniu (...). Jego zawód wyuczony to kierowca. Wnioskodawca prowadził własną działalność gospodarczą od 1990 roku i nie pracował od tego momentu na umowę o pracę.

(wyjaśnienia informacyjne wnioskodawcy J. W. – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 65 w zw. z jego zeznaniami – e-protokół rozprawy z dnia 21 czerwca 2017 roku – 00:02:19 – płyta CD k. 79)

Od 1 stycznia 1997 roku wnioskodawca rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej pod nazwą J. J. W.. Zaprzestał wykonywania działalności gospodarczej w dniu 30 stycznia 2015 roku.

(wypis z (...) k. 55 – 56 akt ZUS; kserokopia potwierdzenia przyjęcia wniosku w dniu 30 stycznia 2015 roku o dokonanie wykreślenia wpisu w (...) karta nieponumerowana znajdująca się w aktach osobowych wnioskodawcy – koperta k. 74)

W ramach swojej działalności gospodarczej wnioskodawca zajmował się sprzedażą rajstop.

(wyjaśnienia informacyjne wnioskodawcy J. W. – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 65 verte w zw. z jego zeznaniami – e-protokół rozprawy z dnia 21 czerwca 2017 roku – 00:02:19 – płyta CD k. 79)

Działalność gospodarcza płatnika składek R. W. pod firmą (...) sp. z o.o. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 2 lipca 2014 roku. Spółka znajduje się przy ul. (...) w Ł.. R. W., syn wnioskodawcy, jest członkiem zarządu (...) sp. z o.o. Spółka zajmuje się fitnesssem i ma siłownię na ul. (...) w Ł..

(wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego (...) Sp. z o.o. – k. 6 – 7, wyjaśnienia informacyjne wnioskodawcy J. W. – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 65 verte w zw. z jego zeznaniami – e-protokół rozprawy z dnia 21 czerwca 2017 roku – 00:02:19 – płyta CD k. 79)

W 2015 roku (...) Sp. z o. o. w Ł. zatrudniała 14 osób na podstawie umowy o pracę, w tym:

- 8 osób na pełny etat
- jedną osobę na 1/4 etatu
- 5 osób na 1/8 etatu.

Na umowę zlecenie w 2015 roku zatrudnione były 34 osoby.

(wykaz osób zatrudnionych u płatnika w roku 2015 – k. 70 – 71)

Przed zatrudnieniem wnioskodawcy na stanowisku: zaopatrzeniowiec nikt nie był zatrudniany.

(bezsporne, a nadto wykaz osób zatrudnionych u płatnika w roku 2015 – k. 70 – 71)

Pomiędzy wnioskodawcą a (...) Sp. z o. o. reprezentowanym przez P. M. doszło do podpisania dokumentu nazwanego umową o pracę, datowanego na dzień 2 lutego 2015 roku o.o. na czas określony do 31 sierpnia 2015 roku. Umowa przewidywała zatrudnienie wnioskodawcy na stanowisku „zaopatrzeniowiec” w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1750,00 zł brutto miesięcznie płatnym do ostatniego dnia miesiąca, którego wynagrodzenie dotyczy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazana została siedziba firmy pracodawcy. Wnioskodawcę obowiązywała dobowo norma czasu pracy w wymiarze 8 godzin, a tygodniowo – 40 godzin.

(umowa o pracę z dnia 2 lutego 2015 roku – karta nieponumerowana znajdująca się w aktach osobowych J. W. w kopercie –k.74)

Wnioskodawca został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (...) Sp. z o. o. w dniu 6 lutego 2015 roku.

(zgłoszenie do ubezpieczeń ZUS – karta nieponumerowana znajdująca się w aktach osobowych wnioskodawcy J. W. w kopercie k. 74)

Wnioskodawca rozładowywał wodę mineralną i zanosił do magazynu, dokonywał konserwacji urządzeń na siłowni. Wnioskodawca pomagał przy przenoszeniu zgrzewek wody, które generalnie przenosił ten, kto je przywiózł. Jakaś firma przywoziła wodę w zgrzewkach co dwa, trzy dni. Zdarzyło się też czasem, że wnioskodawca robił zakupy w Biedronce lub w Makro, jak zabrakło wody. Wykonywał naprawy przy rowerkach oraz innym sprzęcie, gdy coś się zepsuło. Wnioskodawca oliwił bieżnie, naprawiał szafki, zamki.

(wyjaśnienia informacyjne wnioskodawcy J. W. – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 65 – 65 verte w zw. z jego zeznaniami – e-protokół rozprawy z dnia 21 czerwca 2017 roku – 00:02:19 – płyta CD k. 79; zeznania świadka A. W. – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 66 verte; zeznania świadka S. S. – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 66 verte)

A. W., która pracowała jako recepcjonistka, a następnie jako trener czasem widziała, jak wnioskodawca coś robił na siłowni.

(zeznania świadka A. W. – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 66 verte)

Jak wnioskodawca był w siłowni, to jemu M. S. (1) bezpośrednio zgłaszała usterki. (zeznania świadka M. S. (1) - protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 66 – 66 verte)

Wnioskodawca był widziany w spółce w godzinach okołopołudniowych przez pracownika M. S. (1) oraz S. S..

(zeznania świadka M. S. (1) – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 66; zeznania świadka S. S. – protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku k. 66 verte)

Wnioskodawca w 2014 roku korzystał z porad specjalisty psychiatry M. S. (2) w (...) sp. z o.o. sp. k. w Ł.. Podczas jednej z wizyt, w dniu 7 kwietnia 2014 roku stwierdzono, że jego stan psychiczny jest zły, miał przepisane leki. Lekarz wydawał wnioskodawcy zaświadczenia o niezdolności do pracy. Podczas wizyty w grudniu 2014 roku bezpośrednio poprzedzającej podpisanie umowy z (...) Sp. z o. o. stwierdzono, że jego stan psychiczny nie uległ poprawie.

(kserokopia dokumentacji medycznej J. W. znajdująca się w kopercie k. 52; zeznania wnioskodawcy J. W. – e-protokół rozprawy z dnia 21 czerwca 2017 roku – 00:02:19 – płyta CD k. 79)

Z zaświadczenia lekarskiego J. W. wydanego w dniu 2 lutego 2015 roku wynika, że wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych jest on zdolny do wykonywania pracy na stanowisku: zaopatrzeniowiec w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w Ł..

(zaświadczenie lekarskie z dnia 2 lutego 2015 roku – karta nieponumerowana znajdująca się w aktach osobowych J. W. – koperta k. 74)

W związku z problemami urologicznymi wnioskodawca przebywał na zwolnieniu lekarskim od 23 marca 2015 roku do 13 sierpnia 2015 roku.

(bezsporne)

Płatnik wystawił wnioskodawcy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 29 sierpnia 2015 roku z powodu likwidacji stanowiska pracy.

(świadczenie pracy z dnia 29 sierpnia 2015 roku – karta nieponumerowana znajdująca się w aktach osobowych wnioskodawcy w kopercie – k. 74; pismo zatytułowane: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 14 sierpnia 2015 roku – karta nieponumerowana znajdująca się w aktach osobowych wnioskodawcy w kopercie – k. 74)

Po dni, od którego wnioskodawca rozpoczął zwolnienie lekarskie, trenerzy sami radzili sobie z naprawami, pracownicy sami zajmowali się odżywkami – firma, która je przywoziła rozładowywała je w jednym miejscu, a reszta była przenoszona na zaplecze. Trenerzy pomagali przy rozładunku recepcjonistom, konserwacją zajął się sam R. W., a gdy nie mógł sobie poradzić, to wzywano serwis.

(zeznania świadka A. W. – protokół z rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku – k. 66; zeznania świadka M. S. (1) – protokół z rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku – k. 66 verte; zeznania świadka S. S. – protokół z rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku – k. 66 verte)

Potrzeba naprawienia sprzętu zgłaszana jest ustnie do koordynatora siłowni i jest to przekazywane do menagera lub prezesa spółki.

(zeznania świadka M. S. (1) – protokół z rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017 roku – k. 66 verte)

Wnioskodawca wystąpił do ZUS o świadczenie przedemerytalne.

bezsporne

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny materiału dowodowego

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawcy, J. W. oraz świadków M. S. (1), A. W. oraz S. S. w zakresie, w jakim twierdzili, że wnioskodawca pracował w ramach zawartej umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach 7 – 15 na podstawie umowy o pracę. Nie sposób dać wiary zeznaniom wnioskodawcy w zakresie, w jakim twierdził, że był zatrudniony w FIT – C. i pracował w godzinach 7 - 15 w obliczu braku materiału dowodowego potwierdzającego tę okoliczność. Za uznaniem

zeznań wnioskodawcy za niewiarygodne w tym zakresie przemawia chociażby fakt, że ilość obowiązków nałożonych na wnioskodawcę pozwalała na przyjęcie, że czas przewidziany na ich wykonanie był nieproporcjonalnie duży.

Bezspornym w sprawie jest, że zaoferowane wnioskodawcy stanowisko pracy: zaopatrzeniowiec, było stanowiskiem nowoutworzonym, którego nikt przed nim nie zajmował. Płatnik składek w toku postępowania nie wskazał motywów zatrudnienia wnioskodawcy, a wezwany do złożenia informacji na temat przychodów i uzyskanego dochodu w okresie od stycznia 2015 roku do czerwca 2016 roku, akt osobowych wnioskodawcy, informacji o ilości osób zatrudnionych w okresie od stycznia 2015 roku do czerwca 2016 roku ze wskazaniem wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia i informacji, z jakimi firmami współpracował wnioskodawca jako zaopatrzeniowiec, po upływie zastrzeżonego terminu – przedłożył jedynie akta osobowe wnioskodawcy, listę pracowników zatrudnionych w okresie od stycznia 2015 roku do grudnia 2015 roku, bez wskazanej wysokości wynagrodzenia wszystkich pracowników oraz kartę wynagrodzeń wnioskodawcy za sporny okres. Wobec braku dokumentów dotyczących sytuacji finansowej płatnika składek, tj. np. zestawienia finansowe, nie sposób przyznać, że spółka była w dobrej kondycji finansowej uzasadniającej zatrudnienie wnioskodawcy. Nie można natomiast wykluczyć, że z uwagi na rozpoczęcie działalności w lipcu 2014 roku sytuacja finansowa spółki nie pozwalała na zatrudnienie pracownika na stanowisku zaopatrzeniowca w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę w przypadku, gdy zdecydowana większość pracowników była zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ponadto po tym, jak wnioskodawca stał się niezdolny do pracy, na jego miejsce nie została zatrudniona inna osoba, a jego obowiązki wykonywali dotychczasowi pracownicy (trenerzy i recepcjoniści), o czym świadczą zeznania świadków: M. S. (1) oraz S. S., a także A. W.. Dodatkowo podkreślić należy, że członkiem zarządu spółki, w której miał być zatrudniony wnioskodawca, był jego syn, który zaproponował, aby J. W. został zatrudniony na stanowisko zaopatrzeniowca. Płatnik składek nie przeprowadził żadnego konkursu na stanowisko zaopatrzeniowca, ani nie zamieścił ogłoszenia. Dodatkowo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na pełny etat przeczy fakt, że wnioskodawca przed zawarciem umowy leczył się psychiatrycznie, a w grudniu 2014 roku podczas wizyty, która poprzedzała zawarcie umowy, lekarz psychiatra nie stwierdził poprawy stanu J. W..

Umowa zawarta pomiędzy stronami dotyczyła pracy na czas określony – od 2 lutego 2015 roku do 31 sierpnia 2015 roku – siedmiu miesięcy, a została rozwiązana w dniu 29 sierpnia 2015 roku poprzez wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Rozwiązanie umowy z pracownikiem w dniu 29 sierpnia 2015 roku w przypadku, gdy umowa jest zawarta na czas określony do 31 sierpnia 2015 roku, jest aktem co najmniej zastanawiającym i podważającym szczerłość tych działań.

W ocenie Sądu, jedynym logicznym wytłumaczeniem formy rozwiązania umowy o pracę z wnioskodawcą była chęć ubiegania się o świadczenie przedemerytalne i jedynie w tym celu została zawarta umowa o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego w świetle przeprowadzonych dowodów nie można wykluczyć wykonywania przez wnioskodawcę pewnych prac w siłowni, nie mniej nie sposób przyjąć, że były wykonywane na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd nie mógł uwzględnić przy ustalaniu stanu faktycznego, zeznań świadka M. S. (1) w tym zakresie, ponieważ świadek pracując przez dwa dni w tygodniu w godzinach 8:30 – 15 – 16, a w pozostałe od godziny 15:00 do późnego wieczora twierdziła, że widywała wnioskodawcę w godzinach około południowych. Zdaniem Sądu świadek, która była instruktorem – koordynatorem wprawdzie mogła widywać wnioskodawcę, ale jedynie w czasie tych dwóch dni w tygodniu, w które pracowała od godziny 8:30. Dodatkowo świadek M. S. (1) zeznała, że nie jest w stanie przypomnieć sobie, kto popołudniami zajmował się konserwacją ze względu na przebywanie jej na sali fitness. Zarówno świadek M. S. (1) jak i A. W. zeznały, że widywały wnioskodawcę na początku roku 2015 w okresie zimowym, jednak nie potrafiły wskazać nawet miesięcy, w jakich miał pracować wnioskodawca. Dodatkowo A. W., która pracowała jako recepcjonistka nie potrafiła podać, w jakich godzinach widywała wnioskodawcę w pracy. Zeznała również, że z czasem przyszła osoba, która wykonywała drobne konserwacje, co nie koresponduje ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym listami pracowników zatrudnionych w 2015 roku w spółce oraz zeznaniami pozostałych świadków, którzy twierdzili, że czynności dotychczas wykonywane przez wnioskodawcę przejęli inni pracownicy – trenerzy i recepcjoniści. Sama świadek A. W. również zeznała, że gdy nie było już wnioskodawcy, to

trenerzy pomagali jej przy rozładunku. Zeznania świadka S. S. w zakresie, w jakim twierdził, że widywał wnioskodawcę pomiędzy godziną 9 a 15, w przypadku, gdy sam pracował codziennie w godzinach 19 – 2 w nocy, a 2 – 3 razy w tygodniu zdarzało mu się, że był około południa, również nie mogą zostać uwzględnione. Świadek widział wnioskodawcę, gdy był w klubie do południa, wobec czego na podstawie jego zeznań nie sposób ustalić, czy wnioskodawca faktycznie wykonywał swoje obowiązki.

Podkreślenia wymaga, że Sąd nie wyklucza faktycznego wykonywania pewnych czynności przez wnioskodawcę, ale na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie sposób przyjąć, że odbywało się to na podstawie umowy o pracę. Należy pamiętać, że wnioskodawca był ojcem jednego ze współników i w ramach tych rodzinnych relacji mógł świadczyć pomoc w siłowni.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Odwołanie wnioskodawcy nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 2 ust.1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 170 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

1) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

2) do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.¹⁾), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

3) do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.²⁾), zwanej dalej "ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych", i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

4) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

1. 4a) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1518 i 1579), lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz.U. z 2016 r. poz. 162 i 972), pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

5) do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub

6) do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Z kolei w myśl ust. 3 art. 2 ustawy świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;

3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

W świetle art. 2 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1065) pojęcie „przyczyny dotyczące zakładu pracy” oznacza:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika;

Przyczyny nie dotyczące pracowników wynikają z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.). Uważa się za nie przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność dokonania tzw. zwolnień grupowych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników (por. art. 1 ust. 1 tej ustawy). W wypadku pracodawcy zatrudniającego mniejszą ilość osób za "przyczyny dotyczące zakładu pracy" należy uważać takie same powody, jak wskazane powyżej. Jednoznacznie wskazuje na to określenie "z tych przyczyn" użyte w art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. a ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Oznacza to, iż rozwiązanie stosunku pracy jedynie z takich przyczyn uzasadnia przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07)

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było podleganie ubezpieczeniom społecznym na podstawie zawartej umowy o pracę pomiędzy wnioskodawcą J. W., a (...) Sp. z o.o. w dniu 2 lutego 2015 roku..

Zgodnie z treścią 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. 2016 r. poz. 963 t.j. z późn. zm.), obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie zaś do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60 poz. 636 z późn. zm.), osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Natomiast, jak stanowi art. 4 w ust 1 i 2 w/w ustawy zasiłkowej, ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

W myśl 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.

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

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych. Wyróżnia się: koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. 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). Sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznaczają, że umowa taka jest ważna.

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.), co przyjął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235). 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 bowiem wynikać 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 wnioskodawca, J. W. w dniu 2 lutego 2015 roku zawarł umowę o pracę, która z formalnego punktu widzenia stanowiła podstawę do zastosowania wyżej wymienionej regulacji ustawy zasiłkowej. Ważność tej umowy została jednak – słusznie – zakwestionowana przez organ rentowy. W ocenie organu rentowego przedmiotowa umowa

była czynnością pozorną, mającą na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie dodatkowego tytułu do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W ocenie Sądu analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawca nie wykonywał pracy na rzecz płatnika składek. Umowa o pracę z dnia 2 lutego 2015 roku została zawarta dla pozorów, nie jest ważna i ma do niej zastosowanie przepis art. 83 k.c., jak również art. 58 k.c.

Stosownie do treści art. 58 §1 k.c., 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. W myśl § 2 w/w przepisu, nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Natomiast zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. 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.

W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 roku II UK 334/07, Legalis nr 181256). 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.

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, miało być w przedmiotowej sprawie zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Nie jest istotne przy tym, czy strony miały realny zamiar zobowiązania się – przez pracownika do wykonywania pracy, a przez pracodawcę do przyjmowania tego świadczenia i wypłacania wynagrodzenia, lecz to czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany. Pozorność wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych i jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma niezgodność między aktem woli a jego uzewnętrznieniem.

Ocena realizacji zawartej przez ubezpieczonego i płatnika umowy o pracę wskazuje na to, że strony zawarły umowę o pracę, której nie miały zamiaru realizować. O pozorności umowy o pracę wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych.

W niniejszej sprawie zgromadzony materiał dowodowy pozwalał na stwierdzenie, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenie woli, a więc nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne.

W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych, w ocenie Sądu Okręgowego można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli przy zawarciu umowy o pracę. Zdaniem Sądu nie są jasne zarówno okoliczności nawiązania stosunku pracy w dniu 2 lutego 2015 r. jak i okoliczności wykonywania pracy przez wnioskodawcę. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że J. W., o ile faktycznie sporadycznie wykonywał drobne czynności u płatnika składek, to nie można przyjąć, że świadczył pracę w na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Wnioskodawca był widziany przez pracowników jak czasami robił coś na siłowni. Był on widywany w godzinach okołopołudniowych. Dodatkowo, za uwzględnieniem stanowiska organu rentowego, który kwestionował zatrudnienie wnioskodawcy w firmie (...) sp. z o. o. przemawia również fakt, że spółka rozpoczęła swoją działalność

w drugiej połowie 2014 roku i jako podmiot rozwijający swoją działalność na rynku, początkowo nie przynosił zysków. W związku z powyższym, decyzja o zatrudnieniu J. W. na początku lutego 2015 roku na stanowisku zaopatrzeniowca, uzasadniana rzekomą potrzebą firmy w sytuacji, gdy na czternastu pracowników tylko około połowa z nich była zatrudniona na pełny etat, a pozostali na 1/4 oraz 1/8 etatu, a zdecydowana większość na podstawie umów cywilnoprawnych, wydaje się zupełnie odbiegać od realiów rzeczywistości. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że wnioskodawcę J. W. z członkiem zarządu spółki – (...) łączyła bliska więź rodzinna, a mianowicie J. W. jest ojcem R. W.. Stanowisko, na jakim został zatrudniony wnioskodawca, było formalnie stanowiskiem nowoutworzonym, a płatnik składek nie wykazał, że potrzebował pracownika – zaopatrzeniowca, o czym świadczy chociażby fakt, że nie przeprowadził żadnej procedury rekrutacyjnej. Wnioskodawca przed zatrudnieniem u płatnika składek, od 2014 roku regularnie odbywał wizyty u lekarza psychiatry. Stan zdrowia nie uległ poprawie.

Poważne wątpliwości Sądu Okręgowego budzi również forma rozwiązania umowy z wnioskodawcą. (...) sp. z o. o. rozwiązał umowę z wnioskodawcą na 2 dni przed zakończeniem stosunku pracy przewidzianego w umowie – wraz z upływem terminu na jaki została zawarta, co w ocenie Sądu świadczy o jej pozorności.

Złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy z powodu likwidacji stanowiska pracy nastąpiło tylko w jednym celu, a mianowicie po to, aby wnioskodawca spełnił wszystkie przesłanki do świadczenia przedemerytalnego. Ustanie stosunku pracy z upływem okresu na jaki zawarto umowę dyskwalifikowało wnioskodawcę w ubieganiu się o to świadczenie z ZUS.

Zdaniem Sądu, strony od samego początku nakierowały swoje działania tak, aby otworzyć wnioskodawcy drogę do ubiegania się o świadczenie przedemerytalne. Nie chodziło więc o pozyskanie pracownika, a jedynie o umożliwienie osobie bliskiej jednemu z członków zarządu, uzyskania określonego świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Stanowisko zaopatrzeniowca nie było nigdy potrzebne. Woda i napoje są dostarczane przez firmę zewnętrzną i jak przyznał sam wnioskodawca, zgrzewki wnosi ten, kto je przywiózł. Ponadto dostawy są co kilka dni, a na ich rozładowanie nie potrzeba wielu godzin.

Ponownie Sąd podkreśla, że nie neguje, iż wnioskodawca mógł wykonywać drobne naprawy sprzętu, ale w ocenie Sądu nie była to praca w rozumieniu kodeksu pracy, a jedynie świadczenie pewnych usług i pomoc synowi w prowadzeniu siłowni.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zakwestionowana przez organ rentowy umowa o pracę miała charakter pozorny, co słusznie zostało wykazane na podstawie przeprowadzonego postępowania w sprawie. Natomiast zgłoszone przez wnioskodawcę wnioski dowodowe w postaci osobowych źródeł dowodowych, dały podstawy do przyjęcia stanowiska reprezentowanego przez organ rentowy. Sąd ocenił zatem zasadność decyzji w oparciu o materiał dowodowy przedstawiony przez wnioskodawcę i płatnika składek, który co prawda potwierdził fakty wykonywania sporadycznie pracy na rzecz płatnika, ale wykluczył wykonywanie tej pracy na podstawie stosunku pracy w pełnym jej wymiarze, tym samym potwierdzając jej pozorny charakter zatrudnienia.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawcy.

A.M.