

Pozorna umowa o pracę

Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako 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.

Wyrok SN z 29.6.2017 r., III UK 172/16

Ubezpieczona, będąca w trzecim miesiącu ciąży zawarła 7.5.2012 r. umowę o pracę, na podstawie której miała objąć stanowisko managera kontraktu za wynagrodzeniem 5650 zł. Do jej obowiązków miało należeć prowadzenie negocjacji z inwestorem, udział w spotkaniach z podwykonawcami, kontrola realizowanego kontraktu i prace biurowe. Ubezpieczona nigdy wcześniej nie pracowała w branży budowlanej i nie miała jakiegokolwiek doświadczenia w zakresie powierzonej jej pracy. Ubezpieczona zamieszkiwała w odległości 200 km od siedziby pozwanego, jednak nie musiała codziennie wykonywać pracy w siedzibie. Przed zatrudnieniem powódki, u pracodawcy nie występowało stanowisko managera kontraktu. Po upływie około miesiąca od dnia zatrudnienia pracownica ze względu na komplikacje związane z ciążą poszła na zwolnienie lekarskie.

ZUS zakwestionował podstawę ubezpieczenia pracownicy i wydał decyzję stwierdzającą, że pracownica nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 7.5.2012 r.

Na skutek odwołania ubezpieczonej sprawa trafiła do sądu. Ten utrzymał jednak decyzję ZUS-u uznając, iż powódka nie podlegała ubezpieczeniom, gdyż jej umowa była nieważna ze względu na zawarcie jej w warunkach obejścia ustawy. Ubezpieczona wniosła apelację. Została ona oddalona. Sąd Apelacyjny zmienił jednak uzasadnienie, wskazując, iż nie można stawiać zarzutu zawarcia umowy w celu obejścia prawa nawet, gdy jej cel był podyktowany zamiarem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Chęć uzyskania świadczeń w postaci zasiłku chorobowego czy macierzyńskiego nie jest zakazana. Sąd Apelacyjny przyjął, że okoliczności faktyczne w sprawie świadczyły o tym, iż praca powódki miała charakter pozorny i na tej podstawie uznał umowę o pracę za nieważną. Ubezpieczona

wniosła skargę kasacyjną, która została przez SN oddalona. Sąd Najwyższy podkreślił dodatkowo, iż pozorność umowy o pracę ma miejsce zarówno, gdy praca w ogóle nie jest świadczona, jak i gdy zatrudnienie nie ma cech stosunku pracy lub jest wyłącznie pozorowane (jakieś czynności są przez zatrudnionego wykonywane, ale nie rodzą one skutku w postaci stosunku pracy).

Komentarz

Sąd Najwyższy po raz kolejny wypowiedział się w sprawie zatrudnienia kobiety w okresie ciąży i podstaw kwestionowania stosunku pracy będącego tytułem do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Słusznie podkreślił, iż kwestionowanie tytułu do ubezpieczenia społecznego nie może następować wyłącznie na tej podstawie, iż celem nawiązania stosunku pracy było uzyskanie w przyszłości (bliższej lub dalszej) zasiłku chorobowego czy też zasiłku macierzyńskiego. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym istotne jest bowiem to, czy strony, które zawarły umowę o pracę faktycznie ją realizowały. Jeżeli strony zawierając umowę miały zamiar wypełniać wynikające z niej obowiązki i praca była wykonywana, to nawet jeżeli nawiązanie umowy miało na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, brak jest podstaw do stawiania zarzutu obejścia czy nadużycia prawa.

W praktyce zdarza się jednak dość często, że ZUS kwestionuje takie umowy, pomimo rzeczywistego świadczenia na ich podstawie pracy. W omawianym wyroku SN słusznie zwrócił uwagę na nieprawidłowość takich działań.

Wskazał jednak przy tym, że kwestionowanie podstawy objęcia ubezpieczeniem społecznym może wynikać z pozorności umowy i pod tym kątem należy przeanalizować każdorazowo stan faktyczny.

Pozorność charakteryzuje się tym, że strony umowy składając oświadczenie woli nie zamierzają od samego początku realizować wynikających z niej obowiązków. Osoba figurująca jako pracownik nie zamierza świadczyć pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego, a osoba figurująca jako pracodawca korzystać z tej pracy. Z czynnością pozorowaną możemy mieć do czynienia nie tylko gdy zatrudniony w ogóle nie świadczy pracy, ale również gdy pozoruje się jej wykonywanie np. pracownik podejmuje jakąś marginalną aktywność w celu stworzenia wrażenia świadczenia pracy, a pracodawca sporządza dokumentację pracowniczą.

Ustalenie zamiaru stron bywa trudne. Przy ocenie czy umowa o pracę nie jest jedynie umową pozorną mogą

być brane m.in. następujące okoliczności: stan wiedzy obu stron co do pozostawania w ciąży przez pracownicę, występowanie rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownicy, faktyczną możliwość realizacji obowiązków wynikających z umowy, posiadanie odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia do zajmowania danego stanowiska, racjonalność zatrudnienia. Jeżeli z okoliczności danej sprawy wynika, że strony od samego początku nie miały zamiaru realizować wynikających z niej obowiązków, to może to wskazywać na pozorność.

Na koniec warto jeszcze podkreślić, iż tytułem do objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym jest posiadanie statusu pracownika. O tym decyduje natomiast faktyczne wykonywanie umowy, a nie jedynie dopełnienie formalności. W razie ewentualnej kontroli ZUS nie opiera się bowiem na treści dokumentów, ale analizuje przede wszystkim czy umowa była rzeczywiście realizowana.

r.pr. *Sandra Szybak-Bizacka*, kancelaria **Raczkowski Paruch**, biuro w Katowicach