

Kadry i płace

SPORY

Kiedy ZUS uzna, że strony zawarły umowę dla pozorów?

Pozorność umowy o pracę stanowi powód odmowy przez ZUS prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych związanych z zatrudnieniem. Czy jest szansa na wygranie takiej sprawy w sądzie?

RYSZARD SADLIK

Umowa o pracę stanowi tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Pracownik podlega im od dnia nawiązania do dnia ustania stosunku pracy (art. 6 ust. 1 i art. 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; tekst jedn. DzU z 2024 r., poz. 497 ze zm.).

Uprawnienia ZUS

ZUS ma prawo kontrolować umowę o pracę pod kątem tego, czy strony faktycznie łączyła umowa o pracę, czy była to czynność pozorna mająca na celu jedynie uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Jeśli ZUS uzna, że umowa o pracę miała charakter pozorny, wydaje decyzję stwierdzającą, że dana osoba nie podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu tej umowy, a w konsekwencji odmawia jej wszelkich związanych z tym świadczeń; ewentualnie wydaje decyzję o zwrocie wypłaconych już świadczeń jako nienależnych. Zwykle dotyczy to zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego.

Wada oświadczenia woli

Pozorność jest wadą oświadczenia woli. Zgodnie z art. 83 kodeksu cywilnego nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało

złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Zatem pozorność wyraża się w zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Oświadczenie jest złożone dla pozorów, gdy osoby je składające starają się wywołać u osób trzecich przekonanie, iż mają rzeczywisty zamiar wywołania skutków prawnych objętych symulowaną czynnością prawną.

Aby ustalić pozorność czynności prawnej, należy stwierdzić istnienie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie, a mianowicie:

- oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów,
- oświadczenie to musi być złożone drugiej stronie,
- adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

Uzgodnienia stron

Pomiędzy stronami musi więc istnieć utajnione porozumienie co do tego, że stosunek pracy faktycznie nie istnieje, a zawarta umowa o pracę jedynie stwarza pozór jego nawiązania i wykonywania. Taka pozorność umowy o pracę pociąga za sobą jej bezwzględną nieważność.

Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli obie jej strony miały świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca

nie będzie korzystać z jej pracy. W kwestii tej wielokrotnie wypowiedział się Sąd Najwyższy stwierdzając wyraźnie, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle zawarciem umowy o pracę, wypłatą wynagrodzenia, przystąpieniem do ubezpieczenia, zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia.

Zatem umowa o pracę, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w posta-

ZDANIEM AUTORA

Ryszard Sadlik

sędzia Sądu Okręgowego
w Kielcach

Osoba odwołująca się od decyzji ZUS do sądu nie musi się obawiać, że poniesie w związku z tym koszty sądowe. Postępowanie sądowe w sprawach dotyczących odwołań od decyzji organów rentowych jest bowiem wolne od kosztów sądowych. Wszelkie koszty sądowe ponosi Skarb Państwa. To istotne ułatwienie dla osób odwołujących się od niekorzystnych dla nich decyzji ZUS.

ci stosunku pracy, nie rodzi skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2024 r., III USKP 56/22).

Jeśli sprawa trafi do sądu, bada on, czy nie doszło do zgłoszenia do ubezpieczenia jako pracownika osoby, która w rzeczywistości w ogóle nie świadczyła pra-

cy lub też wprowadzi wykonała ją, ale na innej podstawie niż stosunek pracy.

Ważne fakty, nie zamiar

Zwykle następuje to w oparciu o zgromadzone dokumenty oraz zeznania stron i świadków. Nie jest przy tym najistotniejsze, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się – przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do dania pracy i płacenia za nią – lecz to, czy taki zamiar stron został faktycznie przez nie zrealizowany. Zatem o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim fakt i sposób wykonywania pracy przez zatrudnionego. /o

OBOWIĄZKI

Czy jest jeden „okres zimowy” w zakresie bhp?

ZDANIEM EKSPERTA

Piotr Król

Kancelaria Bezpiecznej
Pracy Piotr Król
Główny Specjalista BHP

W okresie zimowym, gdy pracownicy wykonują obowiązki w niskich temperaturach – np. na zewnątrz, w nieogrzewanych magazynach – pracodawca ma obowiązek dostarczyć odzież ocieplaną w postaci kurki oraz spodni roboczych, obuwie zimowe chroniące przed zimnem i mrozem, dodatkowe środki ochrony, tj. rękawice ocieplane, szaliki, czapki, bieliznę termoaktywną. Pracodawcy powinni również pamiętać, że odzież osób pracujących na zewnątrz powinna spełniać wymagania podwyższonej widoczności – warto je wyposażać w kamizelki odbłaskowe, które realnie wpłyną na poprawę bezpieczeństwa. Jedną ze spraw, którą się zajmowałem, dotyczyła sytuacji, gdy mężczyzna odśnieżający drogę dojazdową do osiedla został potrącony przez kierowcę wyjeżdżającego z garażu. Przyczyną wypadku był półmrok, słaba widoczność, ale przede wszystkim brak odzieży odbłaskowej. Pracownik doznał urazu w postaci złamania nogi i nadgarstka. Wystąpił przeciwko pracodawcy do sądu z roszczeniem o odszkodowanie.

z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet; wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym, tj. od 1 listopada do 31 marca.

Okres zimowy nie jest natomiast wyznacznikiem obowiązku zapewnienia napojów w przypadku pracy na otwartej przestrzeni. Powstaje on w sytuacji, gdy temperatura otoczenia spadnie poniżej 10°C. Nie ma zatem znaczenia, czy jest to okres uznawany w rozporządzeniu za zimowy. Napoje trzeba przy tym zapewnić w temperaturze wła-

ściwiej dla warunków wykonywania pracy. Powinny więc być ciepłe lub gorące.

Ogólne wymogi bhp

Rozporządzenie ogólne stanowi natomiast, że przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nieogrzewanych pomieszczeniach należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opadami atmosferycznymi, ogrzanie się oraz zmianę odzieży. Pomieszczenia te powinny być wyposażone w urządzenia do podgrzewania posiłków.

W pomieszczeniach tych powinna być zapewniona temperatura co najmniej 16°C, a na każdego pracownika najliczniejszej zmiany powinno przypadać co najmniej 0,1 m² powierzchni (przy czym całkowita powierzchnia pomieszczenia nie może być mniejsza niż 8 m²). W okresie zimowym dochodzi jednak dodatkowy obowiązek – jeżeli bowiem ze względu na rodzaj prac wykonywanych na otwartej przestrzeni nie jest możliwe zapewnienie pomieszczenia do ogrzania się, pracodawca musi zapewnić pracownikom w pobliżu miejsca ich pracy odpowiednie urządzenia źródła ciepła, przy zachowaniu wymagań ochrony przeciwpożarowej.

W tym przypadku rozporządzenie mówi o okresie zimowym, w którym o pracownikach wykonujących prace na otwartej przestrzeni trzeba szczególnie zadbać z uwagi na warunki atmosferyczne. Wydaje się, że w tym przypadku przesadzająca powinna być właśnie aura – temperatura powietrza, wilgotność, wiatr czy opady. W przeciwnym razie pracownicy pozostałoby bez możliwości ogrzania się i odpoczynku przed 1 listopada i po 31 marca, niezależnie od panujących warunków atmosferycznych.

Podobnie należy podochodzić do obowiązku zapewnienia rękawic, obuwia i odzieży ochronnej w przypadku pracy na otwartej przestrzeni w bardzo niskich temperaturach. Choć przepis nie definiuje „bardzo niskiej temperatury”, to wyznacznikiem powinny być odczuwalne warunki atmosferyczne, a przepisy powinny być interpretowane na korzyść pracowników. /oo

JOANNA KALINOWSKA

Pojęcie okresu zimowego pojawia się zarówno w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (DzU nr 60, poz. 279 ze zm.), jak i rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.). Jednak tylko to pierwsze definiuje „okres zimowy”, wskazując w § 3 ust. 1 pkt 3, że jest to przedział czasowy trwający od dnia 1 listopada do dnia 31 marca. Rozporządzenie o ogólnych zasadach bhp w § 44 ust. 3 załącznika nr 3 odnosi się natomiast do okresu zimowego w kontekście prac wykonywanych na otwartej przestrzeni, ale nie określa jego ram czasowych. Nie zawiera też odesłania do żadnych przepisów definiujących okres zimowy. Jak zatem podejść do obowiązków „zimowych” określonych w przepisach tych rozporządzeń?

Napoje i posiłki

Z rozporządzenia o profilaktycznych napojach i posiłkach wynika, że pracodawca ma obowiązek zapewnić posiłki m.in. pracownikom wykonującym prace związane

KADROWY FLESZ

Terminy

2 grudnia 2024 r.

niepełnosprawni przedsiębiorcy przekazują wniosek do PFRON o refundację zapłaconych składek za wrzesień 2024 r.

5 grudnia 2024 r.

składki ZUS za listopad 2024 r. wpłacają jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe

Wskaźniki

64 500 zł (4300 zł x 15) – maksymalna odprawa z tytułu zwolnień grupowych od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r.
234 720 zł – roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2024 r., tzw. 30-krotność

Wiadomości

Mobbing: nowa definicja

W najbliższych tygodniach do konsultacji ma trafić projekt ustawy zmieniający definicję mobbingu – zapowiedziała Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. W ciągu miesiąca ten projekt powinien pojawić się również w wykazie prac legislacyjnych i programowych rządu. Obecnie w ministerstwie trwają prace nad przygotowaniem definicji mobbingu, która ma być bardziej precyzyjna i ma lepiej chronić pracowników przed niepożądanymi zachowaniami w miejscu pracy. Jak twierdzi szefowa resortu pracy, definicja ta nie będzie pozwalała zamiatać pod dywan aktów, które w ogóle nie powinny być tolerowane i nie powinny mieć miejsca.