

Sygn. akt III U 1007/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2020r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Danuta Poniatowska</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>st. sekr. sądowy Marta Majewska-Wronowska</b>

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 marca 2020r. w Suwałkach

sprawy **K. D.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

przy udziale uczestnika S. W.

w związku z odwołaniem K. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 17 października 2019 r. znak (...)

**zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że K. D. jako pracownik u płatnika składek S. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 15 marca 2019r.**

Sygn. akt III U 1007/19

## UZASADNIENIE

Decyzją z 17.10.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.) oraz art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że K. D., jako pracownik u płatnika składek S. W., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 15.03.2019 r.

Zastrzeżenia organu rentowego wzbudził krótki okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, a wystąpieniem u K. D. niezdolności do pracy. W ocenie Zakładu okoliczności sprawy wskazują, iż celem zawarcia umowy nie było faktyczne realizowanie stosunku pracy, lecz stworzenie pozorów jego realizowania w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Płatnik składek nie miał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika.

Odwołanie od tej decyzji złożyła K. D.. Odwołująca domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że podlega od 1.5.03.2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując podstawy skarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

S. W. od 1.09.2012 r. prowadzi agencję reklamową w E. pod nazwą(...). Pracę w zasadzie wykonywał sam, zatrudniał na krótkie okresy pracowników do montażu reklam. Odwołująca się K. D. jest jego pasierbicą (córką żony). S. W. nie poszukiwał pracownika na stanowisko grafika komputerowego do swojej firmy. Pracę zasadniczo wykonywał sam, czasami pomagała mu K. D., którą przyuczał do wykonywania projektów graficznych. Wykonywała powierzone czynności, dorabiając w ten sposób do „kieszonkowego”. Proponował też jej wcześniej zatrudnienie w swojej firmie, ale ona odmawiała ze względu na relacje rodzinne.

K. D. (urodzona (...)) uzyskała licencjat w Wyższej Szkole(...)w B. na kierunku filologia angielska w 2015 r., a także na kierunku administracja na Wydziale Studiów (...) w E. w 2016 r. oraz tytuł magistra na Wydziale Prawa (...) w B. w 2018 r. Podejmowała się różnego zatrudnienia, ostatnio do września 2017 r. pracowała na podstawie umowy o pracę na stanowisku pomocy administracyjnej w Urzędzie Miasta E. w Wydziale (...) Następnie zatrudniła się jako asystent nauczyciela do niepełnosprawnego dziecka w Szkole Podstawowej nr (...) w E.. Pracę tę wykonywała do czerwca 2018 r., a następnie zarejestrowała się jako bezrobotna, nie otrzymała jednak propozycji zatrudnienia (informacja PUP w E. k.100). Bezskutecznie poszukiwała pracy nie tylko za pośrednictwem Urzędu Pracy, ale też osobiście. Starła się znaleźć pracę adekwatną do swego wykształcenia, ale praktycznie nie zaoferowano jej żadnego zatrudnienia. Wówczas S. W. zaproponował jej pracę w swojej firmie.

Pierwszą umowę o pracę zawarto 15.03.2019 r. na czas określony od 15.03.2019 r. do 14.04.2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku grafik komputerowy – przedstawiciel handlowy za wynagrodzeniem (...)zł. brutto, a następną na czas nieokreślony na takich samych warunkach 15.04.2019 r. Przed zawarciem umowy K. D. 26.02.2019 r. została skierowana na badania lekarskie i 11.03.2019 r. uzyskała orzeczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku grafik komputerowy – przedstawiciel handlowy. Pracodawca ustalił pisemny zakres czynności. Do jej obowiązków należało oprócz przygotowywania projektów graficznych, wykonywania nadruków, tablic reklamowych, oklejania pojazdów i witryn, pomocy w redagowaniu tygodnika Gazeta (...), również kontakt z klientami i obserwowanie konkurencji (umowy o pracę, zakres obowiązków, zaświadczenie lekarskie i inne – akta rentowe).

K. D. pracę wykonywał przeważnie w siedzibie firmy w E. przy ulicy (...) w godzinach od 7.30 do 15.30., czasami w terenie Wykonanie konkretnych zadań zlecał jej pracodawca S. W.. Wykonywanie przez nią czynności potwierdza szereg oświadczeń klientów złożonych do akt. Świadkowie P. G., H. O. i G. P. potwierdzili również kontakt zawodowy z odwołującą się w ramach działalności S. W.. Wskazali w sposób szczegółowy, jakie prace zlecali tej firmie, dlaczego tę firmę wybierali, a także jaką rolę pełniła odwołująca się.

Według wyjaśnień K. D., w czasie, gdy zdecydowała się na podjęcie zatrudnienia u ojczyma nie była jeszcze w ciąży. Nie planowała urodzenia dziecka, ale też nie wykluczała takiej możliwości. Test ciążowy wykonała 11.07.2019 r., a pierwszy raz udała się do lekarza ginekologa 24.07.2019 r. Jej ciążę prowadził E. P., nie korzystała z porad innych lekarzy ginekologów. Przesłana dokumentacja lekarska wskazuje, że 24.07.2019 r. badanie USG wykazało pęcherzyk ciążowy – 6 tydzień (dokumentacja k.194-200).

S. W. przedstawił rozliczenia finansowe za rok 2018 i 2019 do 31 października (k.111-142). Wynika z nich, że jego działalność zawodowa jest rozległa, obrót w roku 2018 wyniósł prawie 334 tys. zł., a w ciągu 10 miesięcy 2019 r. ponad 250 tys. zł. i przynosi dochody. Ostatnio dokonał też zakupu nowego lokalu na potrzeby firmy. Początkowo nie zatrudnił nikogo na zastępstwo K. D., od listopada 2019 przyjął pracownika A. M. na półroczny staż.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Artykuł 86 ust. 2 ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz.1778 ze zm.) daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 04.08.2005r. sygn. II UK 16/05, LEX 182776).

Kwestia zasadnicza w niniejszej sprawie dotyczyła ustalenia, czy umowa o pracę, którą odwołująca się zawarła ze S. W. 15.03.2019 r. na czas określony, a następnie od 15.04.2019 r. na czas nieokreślony była umową pozorną czy też K. D. pracę faktycznie wykonywała. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Umowę o pracę wyróżniają stałe prawa i obowiązki dotyczące pracownika i pracodawcy. Jeżeli zatem strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Rozważając zasadność zarzutów organu rentowego Sąd poczynił konkretne ustalenia dotyczące okoliczności zawarcia umowy o pracę, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć oraz jej realizacji (por. m.in. uchwałę Sąd Najwyższy z dnia 08.03.1995r. sygn. I PZP 7/95, LEX 12023). W tym zakresie Sąd uwzględnił również tezy zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19.09.2003r. sygn.

II UK 41/03 (LEX 106867), który wskazał, iż stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń,

że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Stanowisko Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie zawierania umów o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (różnego rodzaju) opiera się na licznych orzeczeniach, które zapadały w różnych stanach faktycznych i charakteryzuje się ugruntowaną linią orzeczniczą. Należy zgodzić się ze stanowiskiem, iż samo zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń

z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, jednak umowa o pracę zawarta wyłącznie w celu ich nabycia jest pozorna (tak Sąd Najwyższy

w uzasadnieniu wyroku z dnia 17.03.1998r. sygn. II UKN 568/97 LEX 33544, zob. również uzasadnienie wyroku SN z 18.10.2005r. sygn. II UK 43/05 LEX 189956). Również zawarcie pozornej umowy o pracę, zmierzającej do obejścia obowiązujących przepisów prawa, nie daje podstaw do nabycia prawa świadczeń

z ubezpieczeń społecznych (tak SA w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z dnia 06.01.1999r. sygn. III AUa 1142/98 LEX 40212).

Jak stanowi art. 22 §1 k.p. - zawierający definicję stosunku pracy - o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Celem umowy o pracę jest wykonywanie osobiście przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu

i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Obligatoryjnym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego osoby bliskiej pracodawcy uwarunkowane jest statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Wymaga to zaś rygorystycznych ustaleń

i przekonywującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osoby bliskie obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Jest to bowiem niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Stosowanie do regulacji z art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Z tych też względów celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, ale konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 18.05.2006 r. sygn. III UK 32/06, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 10.02.2006r. sygn. I UK 186/05, stwierdzając, iż podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26.09.2006r. sygn. akt II UK 2/06, nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. W takiej sytuacji kwestia ważności zawartej umowy o pracę w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym pozostaje na drugim planie, albowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawiania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art. 83 §1 k.c. konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: 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. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, należało przyjąć, iż zgromadzony materiał dowodowy bezspornie dowiódł, iż w wyniku umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami 15.03.2019 r. i 15.04.2019 r. doszło do nawiązania stosunku pracy. K. D. w spornym okresie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek S. W., pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym w umowie o pracę, a płatnik składek wypłacał jej wynagrodzenie za świadczoną pracę. Ta okoliczność znalazła potwierdzenie w osobowych źródłach dowodowych oraz przedłożonej dokumentacji związanej z

zawarciem przedmiotowej umowy o pracę oraz wykonywanymi zadaniami. Przesłuchani świadkowie: P. G., A. J., H. O. i G. P. w sposób wiarygodny zeznali, iż ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz płatnika składek na stanowisku grafik komputerowy – przedstawiciel handlowy i wskazali, jakiego rodzaju czynności wykonywała. W tych okolicznościach nie można było przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę.

Ponadto K. D. dacie podejmowania decyzji o zatrudnieniu u ojczyrna nie była w ciąży. Skierowanie na badania lekarskie pracodawca wystawił już 26.02.2019 r., a po raz pierwszy do lekarza ginekologa z podejrzeniem ciąży K. D. zgłosiła się 24.07.2019 r. Nawet gdyby planowała urodzenie dziecka, okoliczność ta, nie może stać na równi z pozornym zawarciem umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tym zakresie Sąd podziela wyrok Sąd Najwyższego z dnia 06.02.2006 r. wyrażony w sprawie sygn. III UK 156/05, zgodnie, z którym samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Odwołująca uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy wydane przez lekarza medycyny pracy, zatem nie było przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia na tym stanowisku. W świetle tego podkreślenia wymaga, iż na kanwie przedmiotowej sprawy istotną rolę było wykazanie faktycznego świadczenia pracy przez odwołującą, co też zostało uczynione. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia.

W świetle powyższych ustaleń, które zostały dokonane przede wszystkim na podstawie dowodów przedstawionych przez odwołującą się, Sąd doszedł do przekonania, iż umowa o pracę była skutecznie zawarta i K. D. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek S. W. od 15.03.2019 r. roku.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.