

Sygn. akt III U 264/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca: sędzia Grażyna Załęska-Bartkowiak

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Ewelina Domańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 grudnia 2022 r. w O.

sprawy z odwołania K. G.

przy udzialezainteresowanej (...) sp. z o.o w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w W.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutekodwołania K. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w W.

z dnia 29 marca 2022 r. nr (...)

orzeka:

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż K. G. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o w W. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 19.08.2021 r.;
2. w pozostałym zakresie oddala odwołanie;
3. zasądza od odwołującej K. G. na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sygn. akt III U 264/22

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 marca 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. stwierdził, że K. G. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w W. nie podlega od dnia 19 lipca 2021 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła K. G., podnosząc, że w dniu 19 lipca 2021 r. nadal była pracownikiem (...) Sp. z o.o. w W., gdyż pracodawca zobligowany był udzielić jej urlopu wypoczynkowego rozpoczynającego się od tego dnia.

Zainteresowana spółka nie zajęła w sprawie stanowiska, ani nie odebrała korespondencji wysyłanej na adres widniejący w KRS.

Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. G. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 1 lutego 2019 r. z tytułu zawartej umowy o pracę z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. w W.. Pierwsza umowa o pracę została zawarta w dniu 1 lutego 2019 r. na okres próbny do dnia 31 marca 2019 r., następnie została zawarta umowa na czas określony od 1 kwietnia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r., a w dniu 30 kwietnia zawarto aneks do tej umowy zmieniający umowę na umowę zawartą na czas nieokreślony. Na podstawie wskazanej umowy K. G. została zatrudniona na stanowisku kierownika ds. finansowych z wynagrodzeniem 11.378,70 zł brutto. (...) Sp. z o.o. w W. zajmowała się ochroną obiektów i czasem organizowaniem imprez eventowych. Przed zatrudnieniem K. G. spółka nie zatrudniała nikogo na takim stanowisku. Do głównych obowiązków K. G. należało: wystawianie faktur, weryfikowanie list wypłat i przekazywanie ich przełożonej do akceptacji, sporządzanie zestawień do płatności, zestawień zobowiązań, przygotowywanie paczek do wysyłek, szukanie nowych kontrahentów, otwieranie i zamykanie kont bankowych pracownikom oraz ocenianie rentowności obiektów. Pomimo nazwy stanowiska pracy K. G. nie wykonywała zadań stricte kierowniczych, zarządczych. Obsługę księgową spółki pełniło zewnętrzne biuro rachunkowe, w strukturze firmy nie istniał odrębny dział księgowy, którym zarządzać miałyby odwołująca.

W dacie zatrudnienia odwołującej, (...) sp. z o.o. w W. znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej. Już w 2018 r. spółka poniosła stratę w wysokości ponad 242.000 zł. Zaległości spółki z tytułu PIT oraz VAT na dzień 28 stycznia 2020 r. wynosiły ponad 216.000 zł (zaległości te wynikały z nieuregulowanych zobowiązań podatkowych za lata wcześniejsze).

Od dnia 14 października 2019 r. K. G. była osobą niezdolną do pracy w związku z ciążą. Na miejsce odwołującej nie został zatrudniony żaden inny pracownik. Dnia (...) urodziła dziecko, wykorzystała urlop macierzyński i rodzicielski, który skończył się dnia 18 lipca 2021 r.

Dnia 30 czerwca 2021 r. K. G. wysłała do pracodawcy pismo, w którym zwróciła się o 60 dni urlopu wypoczynkowego od dnia 19 lipca 2021 r. Pismo to wróciło nieodebrane przez pracodawcę.

Dnia 31 stycznia 2020 r. organ rentowy wydał decyzję, w której stwierdził, że od 1 lutego 2019 r. podstawa wymiaru składek K. G. z tytułu wykonywania umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika (...) Sp. z o.o. stanowi kwota w wysokości 5.000 zł brutto w miejsce kwoty wpisanej w umowie o pracę tj. 11.378,70 zł. K. G. odwołała się od tej decyzji i sprawa zawisła przed Sądem Okręgowym w Ostrołęce pod sygn. akt III U 604/20. Wyrokiem z dnia 3 sierpnia 2021 r. odwołanie zostało oddalone. Natomiast Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 5 lipca 2022 r. oddalił apelację wniesioną przez odwołującą (III AUa 1406/21).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o:

dokumenty znajdujące się w sprawie toczącej się przed Sądem Okręgowym w Ostrołęce pod sygn. akt IIIU 604/20, dokumenty znajdujące się w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym dla m.st. Warszawy XIX Wydział Gospodarczy pod sygn. XIX GU 889/19, dokumenty znajdujące się w aktach rentowych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie stan faktyczny pozostaje pomiędzy stronami bezsporny, natomiast spór koncentruje się jedynie na kwestii, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy, a jeśli tak – to w jakiej dacie.

Odwołująca prezentowała stanowisko, że zgodnie z art. 163 § 3 k.p. - pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim na wniosek pracownicy. Wobec powyższego jej wniosek

z dnia 30 czerwca 2021 r. był jej zdaniem wiążący dla pracodawcy i tym samym po 18 lipca 2021 r. stosunek pracy nadal trwał.

Natomiast ZUS stanął na stanowisku, że pracodawca fizycznie zakończył prowadzenie działalności, zatem wystąpił brak strony stosunku pracy i w takiej sytuacji – kierując się orzecznictwem Sądu Najwyższego - należy przyjąć dorozumiane rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (SN w wyroku z 5 marca 1999 r., I PKN 627/98, z dnia 19 marca 2020 r., I PKN 209/01).

W pierwszej kolejności stało się zatem konieczne ustalenie, czy pracodawca odwołującej nadal prowadzi działalność gospodarczą i funkcjonuje jako zakład pracy.

Spółka nadal figuruje w Krajowym Rejestrze Sądowym pod adresem W. ul (...), gdzie jako Prezes ujawniona jest R. M. (1). Jednakże z dokumentów znajdujących się w sprawie XIX GU 889/19 Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy XIX Wydziału Gospodarczego ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych wynika, że została zainicjowana sprawa o upadłość na skutek wniosku z dnia 8 października 2019 r. złożonego przez pracownika ochrony, któremu spółka nie płaciła wynagrodzenia od maja 2019 r. w wysokości 2.100 zł. W aktach znajduje się sprawozdanie nadzorcy upadłości z czerwca 2020 r. (k. 103), z którego wynika, że brak jest możliwości skontaktowania się z Zarządem, pod ich adresem (W. ul (...)) działalność prowadzi lekarz medycyny estetycznej dr K. A.. Ostatnie sprawozdanie finansowe spółka złożyła za 2016 r., a ostatnią aktywność gospodarczą przejawiała w 2019 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy postanowieniem z 24 czerwca 2020 r. oddalił jednak wniosek o upadłość, gdyż majątek spółki nie był wystarczający nawet na zaspokojenie kosztów postępowania upadłościowego.

Z ustaleń organu rentowego wynika natomiast, że ostatnie dokumenty rozliczeniowe za odwołującą złożone zostały przez spółkę za wrzesień 2019 r. – dnia 14 października 2019 r. Ostatnia wpłata zaewidencjonowana na koncie płatnika została zaksięgowana w dniu 15 listopada 2018 r. Ostatni wniosek, z którym płatnik zwrócił się do organu rentowego, został wypełniony 12 grudnia 2019 r. We wniosku tym płatnik wniósł o wypłatę zasiłku chorobowego dla K. G. za okres od 15 listopada 2019 r. do 16 grudnia 2019 r. Ponadto K. G. wystąpiła bezpośrednio do ZUS o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 29 kwietnia 2020 r. do 27 maja 2020 r. i od 27 czerwca 2020 r. do 20 lipca 2020 r. i wypłatę zasiłku macierzyńskiego od 20 lipca 2020 r. do 6 grudnia 2020 r. oraz zasiłku rodzicielskiego od 7 grudnia 2020 r. do 18 lipca 2021 r., motywując swój wniosek brakiem kontaktu zarówno osobistym jak i korespondencyjnym z płatnikiem. Wskazała również, że nie otrzymała od pracodawcy PIT-11 za 2019 r. Z informacji ZUS wynika, że odwołująca nie uzyskała także od pracodawcy wynagrodzenia za 2021 r. za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy finansowanych ze środków pracodawcy (za okres po 18 lipca 2021 r.).

Nadto w sprawie toczącej się przed Sądem Okręgowym w Ostrołęce pod sygn. akt IIIU 604/20 na rozprawie w dniu 3 sierpnia 2021 r. zeznawała R. M. (1), która stwierdziła, że w październiku 2019 r. sprzedała swe udziały w spółce i przestała pełnić funkcję Prezesa. Natomiast na rozprawie z dnia 10 czerwca 2021 r. pełnomocnik odwołującej oświadczył, że nie wiadomo pod jaki adres kierować do spółki korespondencję.

W ocenie Sądu powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, że K. G. po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w dniu 18 lipca 2021 r. doskonale zdawała sobie sprawę z tego, że jej pracodawca przestał funkcjonować. Świadczy o tym niezbieżne oświadczenie jej pełnomocnika złożone na rozprawie z dnia 10 czerwca 2021 r. w sprawie IIIU 604/20. Strona odwołująca miała świadomość, że korespondencja kierowana do pracodawcy w przywołanej sprawie na dotychczasowy adres nie jest odbierana, na tej rozprawie była Prezes R. M. (2) oświadczyła, że pod koniec 2019 r. sprzedała swoje udziały w spółce. Rozprawa ta jest o tyle istotna, że odbyła się w krótkim odstępie czasowym od wysłania przez odwołującą do pracodawcy pisma z dnia 30 czerwca 2021 r., w którym wnioskowała o urlop wypoczynkowy po 18 lipca 2021 r. Sąd uznał za niewiarygodne twierdzenia odwołującej, że nie mogła przybyć do siedziby pracodawcy w dniu 19 lipca 2021 r., gdyż miała konsultację lekarską córki. Odwołująca mogła zaplanować wizytę u pracodawcy celem złożenia tego wniosku we wcześniejszym okresie, który nie kolidowałby z leczeniem córki. W ocenie Sądu, gdyby racjonalnie postępujący pracownik, pragnął powrócić do pracy po zakończonym urlopie macierzyńskim, to upewniłby się, czy pracodawca nadal funkcjonuje pod znanym pracownikowi adresem, tym

bardziej, że odwołująca miała świadomość, że żadne z wezwań kierowanych do spółki przez Sąd w sprawie IIIU 604/20 nie było odebrane, a wezwania wracały awizowane. Ze sprawy o upadłość wynika, że pod tym adresem już od roku, bo w czerwcu 2020 r., miał swój gabinet lekarz medycyny estetycznej. Odwołująca miała zatem wystarczająco dużo czasu i sposobności, aby powziąć wiedzę, że jej pracodawca nie funkcjonuje. Nie ma zatem fizycznie podmiotu, na rzecz którego mogłaby świadczyć pracę. W przekonaniu Sądu rzeczywistym powodem, dla którego odwołująca wysłała pracodawcy wniosek listem poleconym, była świadomość, że pod tym ani pod innym adresem pracodawca nie funkcjonuje. Odwołująca chciała w ten sposób uzyskać jedynie dowód na potwierdzenie, że taki wniosek wysłała, mając świadomość, że pracodawca nie będzie miał możliwości zapoznania się z jego treścią. Konieczne jest w tym miejscu przywołanie okoliczności, że w trakcie urlopu wypoczynkowego, o który wnioskuje, wystąpiła o zasiłek opiekuńczy za okres od 31 sierpnia 2021 r. do 29 października 2021 r., a następnie była na zwolnieniu lekarskim z powodu kolejnej ciąży od 30 października 2021 r. do 24 listopada 2021 r. Była zatem zainteresowana stworzeniem pozorów, że stosunek pracy nadal trwa, by czerpać z zasobów systemu ubezpieczeń społecznych.

Reasumując powyższe, wskazać należy, że (...) Sp. z o.o. pomimo braku wykreślenia z KRS, z całą pewnością w dniu 18 lipca 2021 r. nie funkcjonowała jako podmiot, a więc w konsekwencji nie prowadziła także działalności jako zakład pracy. Tymczasem dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, a do zakładu pracy należy zapłata wynagrodzenia za świadczoną na jego rzecz pracę. Jest to stosunek zobowiązaniowy dwustronny i do jego istnienia poza wolą świadczenia pracy przez pracownika, musi istnieć jeszcze wola zatrudnienia (dalszego zatrudnienia) przez pracodawcę. Natomiast udzielenie urlopu wypoczynkowego jest jedynie konsekwencją realizowania praw pracownika, od którego pracodawca ma wolę przyjęcia pracy. Rację ma organ rentowy, że zaprzestanie działalności gospodarczej przez (...) sp. z o.o. powoduje brak jednej ze stron stosunku pracy (pracodawcy), który mógłby podejmować czynności z zakresu stosunku pracy. Ustalenia te potwierdza okoliczność, że (...) sp. z o.o. nie wypłacił odwołującej wynagrodzenia za okres po 18 lipca 2021 r.

Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który stwierdził, że zaprzestanie działalności gospodarczej może oznaczać rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy (tak wyrok SN z 5 marca 1999 r., I PKN 627/98). Przyjmuje się także, że faktyczna likwidacja spółki i zaprzestanie jej działalności jako zakładu pracy wyklucza możliwość powoływania się pracownika na jego gotowość do pracy (tak wyrok SN z 24 października 1997 r., I PKN 280/97).

Mając na uwadze realia przedmiotowej sprawy, Sąd uznał, że nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Przy czym rację ma odwołująca, twierdząc, że ustawodawca w art. 30 k.p. wskazał katalog zdarzeń prawnych powodujących rozwiązanie stosunku pracy i zaprzestanie działalności gospodarczej do nich nie należy. Jednakże w ocenie Sądu, w niniejszej sprawie należy uznać w świetle przywołanego powyżej orzecznictwa, że doszło do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. W ocenie Sądu czynność prawna może być wyrażona także w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co nastąpiło w przedmiotowej sprawie. Za chwilę złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę należy przyjąć dzień 19 lipca 2021 r. Z tą bowiem datą należy uznać, że pracodawca nie miał woli kontynuowania zatrudnienia z K. G., nie był zainteresowany ani przyjęciem od niej pracy ani wypłatą wynagrodzenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 września 2022 r., III AUa 5/22). Odwołująca była zatrudniona w (...) sp. z o.o. od dnia 1 lutego 2019 r., zatem w myśl art. 36 § 1 pkt 2 k.p. – okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 1 miesiąc. Wobec powyższego umowa została skutecznie wypowiedziana z dniem 19 sierpnia 2021 r. Z tych względów Sąd uznał, że dopiero od tej daty K. G. utraciła status pracownika, a co za tym idzie przestała podlegać z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1009). Pozostaje to konsekwencją treści art. 13 pkt 1 ww. ustawy, z którego wynika, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu,

rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Mając powyższe na uwadze, Sąd skorygował jedynie datę ustania ubezpieczenia pracowniczego odwołującej w ten sposób, że ustalił, iż K. G. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w W. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 19 sierpnia 2021 r. W tym zakresie decyzja podlega zmianie w oparciu o art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Natomiast w pozostałym zakresie Sąd na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, uznając, że po dniu 19 lipca 2021 r. odwołująca nie podlega ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w W..

O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 sierpnia 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn.Dz. U. z 2018 r. poz. 265).