

Sygn. akt VII U 2269/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący Sędzia S.O. Grażyna Cichosz

Protokolant sekretarz sądowy Anna Łempicka

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2016 roku w Lublinie

sprawy K. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

z udziałem zainteresowanego A. J.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania K. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 02 września 2014 roku znak:(...)

decyzja numer: (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że K. M. jako pracownik u płatnika A. J. podlega od dnia 10 lutego 2014 roku obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz K. M. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania.

Sygn. akt VII U 2269/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 września 2014 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że K. M. jako pracownik u płatnika składek A. J. nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 10 lutego 2014 roku (decyzja akta ZUS).

Od tej decyzji odwołanie wniosła zatrudniona K. M. zaś płatnik przyłączył się do odwołania (k.2-5, k.54).

W odwołaniu od powyższej decyzji wnioskodawczyni wniosła o jej zmianę i uznanie wnioskodawczyni za osobę podlegającą obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu zawartej umowy o pracę.

W uzasadnieniu odwołania wnioskodawczyni wskazała, że nawiązała w dniu 10 lutego 2014 roku stosunek pracy z płatnikiem na podstawie, którego wykonywała pracę. Wnioskodawczyni począwszy od dnia zawarcia umowy stawiała się do pracy, świadczyła pracę i otrzymywała wynagrodzenie zgodnie z ustaleniami umowy i potwierdzała otrzymanie wynagrodzenia na listach płac. Powyższe okoliczności, w ocenie wnioskodawczyni, wskazują, że stosunek pracy nawiązany na mocy umowy nie miał charakteru pozornego (odwołanie k.2-5).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przytoczoną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Podniósł, że zgłoszenie wnioskodawczynie do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia zostało dokonane po upływie ustawowego terminu, gdyż miało miejsce w dniu 20 marca 2014 roku, a umowa o pracę zawarta została w dniu 10 lutego 2014 roku. Nadto wskazał, że wnioskodawczynie od 16 kwietnia 2014 roku do 10 września 2014 roku przebywa na ciągłym zwolnieniu lekarskim. Zdaniem organu rentowego zawarcie wskazuje na jej pozorność (odpowiedź na odwołanie k.7-9).

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Wnioskodawczynie ma wykształcenie wyższe, jest socjologiem, przed zatrudnieniem u płatnika pracowała w ramach stażu w Komendzie Miejskiej Policji a następnie do sierpnia 2013 roku w prywatnej firmie zajmującej się sprzedażą materiałów lakierniczych. Po tym okresie wnioskodawczynie była osoba bezrobotną, poszukującą pracy. Zainteresowany szukał przez ogłoszenia pracownika na stanowisko specjalisty ds. handlu. Wnioskodawczynie znalazła ogłoszenie zainteresowanego oraz hotelu. Wnioskodawczynie zrezygnowała z oferty pracy w hotelu ze względu na konieczność pracy w nocy, co w związku z posiadaniem małego dziecka nie było możliwe. Wnioskodawczynie telefonicznie umówiła się na spotkanie w biurze zainteresowanego przy ul. (...) i po rozmowie ustalono, zatrudnienie na czas określony od dnia 10 lutego 2014 roku do dnia 28 lutego 2017 roku.

Zainteresowany prowadzi działalności gospodarczą polegającą na budowie domów szeregowych oraz składowaniu materiałów budowlanych. Nie znał wcześniej wnioskodawczynie. Przed zatrudnieniem wnioskodawczynie poza pracownikami budowlanymi nie zatrudniał innych osób. Obecnie w związku z rozwojem działalności pracę wnioskodawczynie wykonują dwie osoby. Do obowiązków wnioskodawczynie należało wyszukiwanie hurtowni, które oferują najkorzystniejsze ceny na materiały potrzebne na budowach realizowanych przez płatnika. Wnioskodawczynie zajmowała się także wyszukiwaniem działek inwestycyjnych, podpisywała faktury na najem i roboty wykończeniowe. Znalazła lokal w K. przy ul. (...), do którego płatnik przeniósł swoją siedzibę. Strony stosunku pracy umówiły się, że wnioskodawczynie będzie otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 3.800,- brutto, wynagrodzenie to uwzględniało koszty używania przez wnioskodawczynię prywatnego samochodu do celów służbowych oraz prywatnego telefonu. Biuro, w którym pracowała wnioskodawczynie mieściło się w Ś. przy ul. (...), w nowym, znalezionym przez wnioskodawczynię lokalu już nie pracowała. Wnioskodawczynie pracowała od godziny 8.00 do 15.00. ale czynności związane ze znalezieniem korzystnych ofert wykonywała także w domu oraz w terenie. W dacie zawierania umowy wnioskodawczynie nie wiedziała, że jest w ciąży, pod koniec marca dowiedziała się o ciąży a od 16 kwietnia 2014 roku wnioskodawczynie uzyskała zwolnienie lekarskie. Wnioskodawczynie rozwiązała umowę o pracę ponieważ, jak uważała, po zakwestionowaniu umowy przez ZUS aby mieć ubezpieczenie zdrowotne zarejestrowała się jako bezrobotna. Jej obowiązki po rozwiązaniu umowy przejęły dwie osoby zatrudnione przez płatnika. (wyjaśnienia wnioskodawczynie potwierdzone zeznaniem k.34-35, k.67 wyjaśnienia zainteresowanego potwierdzone zeznaniami k. 54-55 i k.67, zeznania świadków Ł. W. k.46, K. A. k.47, umowa o pracę, faktury podpisywane przez wnioskodawczynię, zestawienia klientów, listy płac, karta szkolenia, zaświadczenie lekarskie- akta ZUS).

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o przytoczone dowody z dokumentów zawartych w aktach sprawy, które obdarzono wiarą w całości. Żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności, również Sąd Okręgowy nie znalazł po temu podstaw.

Wiarygodne były również zeznania wnioskodawczynie, zainteresowanego i świadków. Skarżąca opisała zakres swoich obowiązków, potwierdzony przez zainteresowanego i świadków. Wszyscy zeznający w sprawie podali, że w spornym okresie wnioskodawczynie wykonywała swoje obowiązki związane z pozyskiwaniem wykonawców, materiałów budowlanych, działek inwestycyjnych. Sąd nie stwierdził podstaw do zakwestionowanie zeznań żadnej z osób przesłuchanych w sprawie. Zeznający świadkowie, co istotne, to osoby obce, nie związane ani z wnioskodawczynią ani z płatnikiem. To właśnie z nimi wnioskodawczynie kontaktowała się w związku z obowiązkami, jakie wykonywała u płatnika. Powyższe oznacza, że mieli dogodną sposobność poczynienia bezpośrednich spostrzeżeń, w jakim

charakterze pracowała wnioskodawczyni i jakiego rodzaju prace wykonywała. Ich relacje są spójne i konsekwentne, potwierdzają też zeznania wnioskodawczyni przesłuchanej w charakterze strony oraz zainteresowanego.

Zważyć należy, że ocena zeznań opierać się musi na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami, naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny, a następnie, po rozważeniu ewentualnych rozbieżności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego, dokonaniu prawidłowego wyboru. Należy podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie zgłaszał wniosków dowodowych na okoliczności przeciwne, nie udowodnił więc, że wnioskodawca nie zatrudniał wnioskodawczyni w spornym okresie jako pracownika na podstawie umowy o pracę. Nie wykazał też żadnych innych okoliczności podważających wiarygodność świadków, co nakazywałoby z kolei uznać twierdzenia ubezpieczonej za gołosłowne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zaskarżoną decyzją Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał, iż umowa o pracę zawarta z wnioskodawczynią została zawarta za zgodą obu stron dla pozoru, a jej celem nie było wykonywanie obowiązków pracowniczych, ale zmierzało do uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zatem sprawie niniejszej, spór pomiędzy stronami sprowadza się do tego czy wnioskodawczyni była w spornym okresie pracownikiem i podlegała ubezpieczeniu z tytułu pracy (tak wnioskodawczyni i zainteresowany), czy też umowa o pracę została zawarta dla pozoru w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak ZUS).

Podkreślić na wstępie należy, że Sąd orzeka na podstawie zaoferowanych przez strony dowodów. W ocenie Sądu Okręgowego zaoferowane przez strony niniejszego postępowania dowody wskazują, iż wnioskodawczynię i zainteresowanego wbrew twierdzeniom organu rentowego łączyła umowa o pracę, i nie została zawarta dla pozoru w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). W rozpoznawanej sprawie ZUS zarzucał pozorność umowy o pracę zawartej w dniu 10 lutego 2014 roku. Sąd Okręgowy nie podziela zastrzeżeń pozwanego w tym zakresie.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pozorność umowy o pracę ma miejsce wówczas, gdy jej strony nie zakładają, że będą ją realizować, tj. pracownik wie, że nie będzie wywiązywać się ze swoich obowiązków, zaś pracodawca nie ma zamiaru korzystać z pracy ani za nią płacić (zob. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09; z dnia 29 marca 2006 r., II UK 119/05). W sytuacji, gdy umowa jest wykonywana zgodnie z jej treścią, nie można przyjąć, że jej celem było obejście prawa, nawet wówczas, gdy obie strony umowy wiedziały o ciąży pracownicy i związanej z tym konieczności przerwania pracy na czas porodu i urlopu macierzyńskiego. Prawo nie zakazuje zatrudniania kobiet w ciąży, a przeciwnie, pytanie kobiety przy zawieraniu umowy o pracę o ciążę, czy też odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłoby niedopuszczalne. Ponadto Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że dążenie przez kobietę w ciąży do podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu nie może być uznane za sprzeczne z prawem. Uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę (zob. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 42/04; z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, niepublikowany). Oznacza to, że 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 w rozumieniu art. 58 k.c.

Sytuacja przeciwna miałaby miejsce, gdyby strony świadomie nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności, jeżeli nie doszłoby do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania wnioskodawczyni ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Taką umowę należałoby uznać za pozorną i jako taką - za nieważną.

W niniejszej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca.

Wnioskodawczynie nie tylko podpisała umowę o pracę, ale faktycznie w spornym okresie wykonywała ustalone z pracodawcą obowiązki. Stawiała się do dyspozycji pracodawcy w gotowości do wykonywania pracy, spełniała powierzone jej obowiązki pracownicze. Wyznaczone jej zadania nie były fikcyjne, ich rodzaj i ilość znajdowały uzasadnienie w faktycznie prowadzonej przez pracodawcę działalności a przede wszystkim ich wykonywanie potwierdziły osoby obce dla wnioskodawczynie i płatnika.

Wnioskodawczynie z zainteresowanym nie łączył żaden stosunek osobisty, o pracy dowiedziała się z ogłoszenia.

Niezdolna do pracy stała się wnioskodawczynie po upływie dwóch miesięcy od zawarcia umowy o pracę. Choć jest to relatywnie krótki okres zatrudnienia, to brak jest jednak podstaw do uznania, że zawierając umowę o pracę w dniu 10 lutego 2014 roku, strony wiedziały, że ubezpieczona wkrótce stanie się niezdolna do pracy.

Pracodawca spełnił obowiązek zgłoszenia wnioskodawczynie do ubezpieczeń społecznych, odprowadzał za nią składki z tego tytułu. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można w tych okolicznościach uznać, że strony nie przystąpiły do realizacji umowy o pracę z dnia 10 lutego 2014 roku, która miałaby zostać zawarta tylko dla pozorów i nie w celu świadczenia pracy, ale w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Trzeba ponadto zwrócić uwagę, że w rozpoznawanej sprawie art. 6 k.c. określa rozkład ciężaru dowodów, przyjmując, że spoczywa on na organie rentowym w zakresie wykazania, że wnioskodawczynie nie świadczyła pracy, skoro organ rentowy twierdził, że umowa łącząca strony została zawarta jedynie dla pozorów lub że stronom przyświecał tylko cel uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby i macierzyństwa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r. I UK 223/07, LEX nr 442836). Tymczasem ZUS nie wykazał inicjatywy dowodowej we wskazanym zakresie, a zawarcie przez strony pozornej umowy wywodził z faktu relatywnie krótkiego okresu zatrudnienia poprzedzającego niezdolność wnioskodawczynie do pracy, oraz, że obowiązki wnioskodawczynie nie polegały na wykonywaniu codziennych, powtarzalnych czynności w stałych odstępach czasu.

Odnosząc się do zarzutów ZUS należy więc w pierwszej kolejności wskazać, że co do zasady nie należy do organu rentowego, ani też do sądu, ocena sposobu wykonywania zadań przez pracodawcę, w tym kontrola decyzji o tworzeniu stanowisk pracy i zasadności zatrudniania kolejnych pracowników. Jedynie rażące przypadki zatrudnienia pracowników wbrew oczywistej potrzebie, na co mogą wskazywać m.in. profil działalności, terytorialny zasięg działania, kwalifikacje pracownika czy ich oczywisty brak, brak środków finansowych na utrzymanie pracownika, mogą stanowić przesłankę ustalenia pozorności zatrudnienia na tej tylko podstawie. W rozpoznawanej sprawie taka uderzająca i oczywista bezzasadność zatrudnienia wnioskodawczynie nie występuje. Podobnie niezatrudnienie nowego pracownika w okresie usprawiedliwionej nieobecności wnioskodawczynie nie świadczy, że zatrudnienie jej było fikcyjne. Oczywistym jest, że pracodawca musi organizować swe funkcjonowanie licząc się również z ewentualnością nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. W szczególności zaś pracodawca nie ma obowiązku, choć istnieje taka możliwość, zatrudniania pracownika na zastępstwo; wedle własnej oceny może przejściowo powierzyć wykonywanie obowiązków nieobecnego pracownika dotychczasowym pracownikom, jak i wykonywać je osobiście (w przypadku pracodawców będących osobami fizycznymi). Pracę wnioskodawczynie, po rozwiązaniu umowy o pracę wykonują dwie osoby zatrudnione przez zainteresowanego.

Krótki okres zatrudnienia jest bez znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy. Przepis art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oznacza datę początkową i końcową okresu istnienia tego obowiązku, nie odnosząc się w żaden sposób do długości jego trwania, nie przewidując swoistego okresu „wyczekiwania”. Zresztą zawierając umowę strony nie mogły przecież przewidzieć przyszłości i tego, że wnioskodawczynie stanie się niezdolna do pracy. Przeciwniej okoliczności organ rentowy nie udowodnił, jego twierdzenia w tym zakresie są więc gołosłowne.

Dodatkowo należy wskazać, że w świetle art. 22§1 kp 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 zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy charakteryzuje się następującymi cechami:

1. jest stosunkiem dobrowolnym,
2. jest zobowiązaniem wzajemnym,
3. powoduje obowiązek osobistego świadczenia pracy,
4. ma charakter odpłatny,
5. wymaga pracy wykonywanej pod kierownictwem pracodawcy,
6. charakteryzuje się ciągłością świadczenia pracy.

Dobrowolność stosunku pracy wyraża się w tym, że nawiązanie stosunku pracy, niezależnie od podstawy prawnej, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Przez nawiązanie stosunku pracy strony przyjmują na siebie określone zobowiązania oraz same w granicach prawa kształtują treść stosunku pracy realizując generalną zasadę swobody stron, co do pozostawiania w stosunku pracy.

Wzajemność stosunku pracy oznacza, że strony stosunku pracy występują względem siebie równocześnie w roli dłużnika i wierzyciela, bowiem pracownik zobowiązuje się do świadczenia określonej pracy, zaś pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika i wypłacenia mu stosownego wynagrodzenia.

Osobisty charakter świadczenia pracy polega na tym, że pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązany jest do osobistego świadczenia pracy i nie może jej powierzyć innym osobom.

Wymóg odpłatności wykonywanej pracy stanowi cechę podstawową stosunku pracy. Co więcej, odpłatność pracy została podniesiona do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy (art.13kp).

Wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że pracownik jako strona stosunku pracy świadczy pracę, w której jest „podporządkowany” pracodawcy.

Ciągłość świadczenia pracy polega na tym, że wykonywanie pracy nie oznacza jednorazowego wykonania pewnej czynności, ale wiąże się z wykonywaniem określonych, powtarzających się w odstępach czasu czynności.

Stosunek pracy posiada także inne cechy wynikające z treści art.22kp. Stosunek pracy jest zobowiązaniem starannego działania, a nie rezultatu. Ponadto pracodawca, a nie pracownik ponosi ryzyko ekonomiczne, organizacyjne, osobowe i socjalne.

Analizując z uwzględnieniem powyższych cech stosunek łączący wnioskodawcę z zainteresowanym należy wskazać, że zawiera on wszystkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Dowody zgromadzone w sprawie a w szczególności zeznania współpracujących z zainteresowanym oraz złożone dokumenty finansowe świadczą, o wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Także potwierdzają to listy płac. W ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie z zaferowanych przez strony dowodów wynika, że wnioskodawczyni pozostawała w stosunku podporządkowania wobec pracodawcy. Jednocześnie czas i miejsce wykonywania pracy oraz rodzaj wykonywanych obowiązków był określony przez zatrudniającego. Wnioskodawczyni wprawdzie nie potwierdzała swojej obecności na liście, miała jednak ustalone godziny pracy i była kontrolowana przez pracodawcę.

Powyższe wykazane dowodami cechy stosunku prawnego świadczą o tym, że wnioskodawczyni wykonywała czynności na podstawie łączącej ją z pracodawcą umowy o pracę. I nie zmienia powyższego fakt, iż po dwóch miesiącach wnioskodawczyni zachorowała i pozostawała na zwolnieniu lekarskim.

Mając na względzie powyższe ustalenia i rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że praca wykonywana przez wnioskodawczynię była objęta treścią stosunku pracy, a zatem zgodnie z art. 6 ust.1 pkt.1 i 13 pkt.1 ustawy z dnia 13

października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr.205 z 2009r. poz. 1585 z późn zm.) podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zawartej umowy o pracę z A. J..

Mając na względzie powyższe ustalenia i rozważania, w ocenie Sądu brak jest w ustalonym stanie faktycznym okoliczności, które uzasadniałyby ustalenie, że umowa o pracę z dnia 10 lutego 2014 roku zawarta została jedynie w celu uzyskania uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Ponieważ umowa o pracę była przez cały czas realizowana przez strony, to nie może być mowy o jej pozorności, zaś to usprawiedliwia uznanie, że wnioskodawczyni podlegała z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym od dnia nawiązania stosunku pracy.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w wyroku.

Wnioskodawczyni w sprawie była reprezentowana przez pełnomocnika radcę prawnego, ponieważ wygrała sprawę, należało uwzględnić jego wniosek o zasądzenie kosztów procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składa się wynagrodzenie reprezentującego wnioskodawczynię pełnomocnika w kwocie 60 zł zgodnie z § 11 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2002.163.1349 ze zm.).

W tym stanie rzeczy, na podstawie powołanych wyżej przepisów, Sąd Okręgowy orzekł jak w postanowieniu.