

Sygnatura akt III U 885/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 29-12-2014 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Lila Andrzejewska

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 18-12-2014r. w Koninie

sprawy **M. R., D. C. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „(...)” C. D. z siedzibą w R..**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podleganie ubezpieczeniom

na skutek odwołania **M. R., D. C.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 29-07-2014r. znak:(...) decyzja nr (...)

Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza iż M. R. jako pracownik u płatnika składek (...) C. D. z siedzibą w R. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 27 stycznia 2014r.

Sygnatura akt III U 885/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. Inspektorat w

K. decyzją nr (...) z dnia 29.07.2014 r. stwierdził, że M. R. jako pracownik u płatnika składek D. C. prowadzącego działalność gospodarczą „ (...)” z siedzibą w R. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom : emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 27.01.2014 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że M. R. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 27.01.2014 r. i w związku z tym, iż w krótkim okresie od zgłoszenia tj. od 6.03z.2014 r. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży zostało przeprowadzone postępowanie wyjaśniające. W jego trakcie organ rentowy ustalił , M. R. i D. C. zawarli umowę o pracę na czas określony od 27.01.2014 r. do 31 .12 2014 r. w charakterze pracownika ds. administracyjnych. z wynagrodzeniem wg. obowiązujących przepisów tj. 1680 zł brutto miesięcznie w pełnym wymiarze czasu pracy Do obowiązków odwołującej należało prowadzenie dokumentacji księgowej, wystawianie faktur, dokonywanie zakupów materiałów budowlanych i wykończeniowych, załatwianie spraw urzędowych, przyjmowanie zleceń Pisemny zakres obowiązków nie został sporządzony. Według organu rentowego nie istniała realna potrzeba zatrudnienia odwołującej skoro przed jej zatrudnieniem jak i po przejściu na zwolnienie chorobowe płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika.

Organ rentowy podniósł, że sama okoliczność, podpisania umowy o pracę nie jest wystarczająca do stwierdzenia rzeczywistego nawiązania stosunku pracy. W konsekwencji organ rentowy podał, że powiązanie tych okoliczności z faktem, iż odwołująca po upływie 35 dni od daty zatrudnienia stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą wskazuje, że w rzeczywistości zamiarem stron nie było świadczenie pracy, a zawarcie tej umowy było czynnością pozorną, mającą na celu obejście przepisów prawa i uzyskaniem przez M. R. świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie wniosła zarówno M. R. jak i płatnik składek D. C., którzy wniesli o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, iż M. R. podlega ubezpieczeniu: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 27.01.2014 r.

W uzasadnieniu wniesionych odwołań odwołujący podnieśli, że praca na podstawie zawartej umowy o pracę pomiędzy M. R. i D. C. była faktycznie świadczona i nie została zawarta dla pozorów. Ponadto podnieśli, że skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, w uzasadnieniu przytaczając argumenty podniesione w zaskarżonej decyzji.

Sąd zgodnie z treścią art. 219 k.p.c. połączył sprawę III U 886/14 do wspólnego rozpoznania ze sprawą III U 885/14.

Sąd ustalił i zważył co następuje :

D. C. prowadzi od 2006 r. działalność gospodarczą pod nazwą (...)w z siedzibą w R. i zatrudnia 3 pracowników na stanowisku pracownika fizycznego. Przed zatrudnieniem odwołującej nie zatrudniał żadnego pracownika na stanowisku pracownika administracyjnego.

O planach poszukiwania pracownika odwołujący mówił pracownikowi tj. ojcu M. R.. Również sama odwołująca w trakcie spotkania w domu ojca zapytała także o możliwość zatrudnienia w firmie (...). Odwołujący z uwagi na duży zakres obowiązków, brak wolnego w weekendy zdecydował o zatrudnieniu M. R..

W konsekwencji w dniu 27.01.2014 r. została zawarta umowa o pracę i na jej podstawie M. R. została zatrudniona w firmie (...) na czas określony do 31.12.2014 roku z miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 1680 zł brutto na stanowisku pracownik ds. administracyjnych.

Odwołująca codziennie przychodziła do pracy do biura, które mieści się w domu odwołującego od poniedziałku do piątku o godz. 7. Odwołujący każdego dnia mówił odwołującej co ma robić w danym dniu. Według ustnego zakresu czynności odwołująca jechała na budowę i sprzątała pomieszczenia, robiła zdjęcia budynku, który miał być ocieplony. Ponadto wykonywała notatki na kartkach wpisując jaki jest metraż budynku, dokonywała pomiarów, prowadziła wstępne rozmowy z klientem. Dopiero w późniejszym okresie odwołujący kontaktował się z klientem, dokonywał wyceny prac, które miały być wykonane. Do obowiązków odwołującej należało również roznoszenie ulotek w sklepach, w budynkach, które wg. odwołującej wymagały remontu. Ponadto przywoziła materiały budowlane z hurtowni z tym, że materiały te zamawiał odwołujący.

/ zeznania św. W. O./.

Odwołująca na bieżąco o wszystkich pracach wykonywanych informowała pracodawcę.

Przystępując do pracy posiadała zaświadczenie lekarskie z dnia 27.01.2014 r. stwierdzające, że jest zdolna do wykonywania pracy na powyższym stanowisku. Przeszła również szkolenie – instruktaż bhp.

W miesiącu marcu 2014 roku odwołująca dowiedziała się, że jest w ciąży (...). Z uwagi na stan zdrowia od dnia 6.03.2014 r. odwołująca korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniu (...) urodziła (...).

Po przejściu na zwolnienie lekarskie obowiązki odwołującej związanych ze sprawami administracyjnymi przejął pracodawca.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego oraz znajdujących się w aktach sprawy, akt osobowych, a także zeznań odwołujących M. R., płatnika składek D. C. i świadków W. O. i K. P..

Zeznania odwołującej oraz płatnika składek Sąd uznał za wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne i ze sobą zgodne oraz wzajemnie się uzupełniały. Zeznania świadków W. O. i K. P. również zasługiwały na uwzględnienie

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu, również żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności.

Istotą sporu w przedmiotowym postępowaniu było rozważanie, czy odwołująca M. R. posiada tytuł prawny do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi jako pracownika u prowadzącego działalność gospodarczą D. C. pod nazwą (...)

Zgodnie z treścią przepisów 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 (Dz. U. z 2013 r. Nr 1442 j.t.) pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym.

Zgodnie z art. 13 pkt 1 powołanej ustawy obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych spoczywa na płatniku składek (art. 36 ust. 2 ustawy), którym jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy).

Na podstawie art. 86 ust. 2 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach przeprowadzanych kontroli może między innymi ustalać zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania obowiązany jest Zakład. Może więc badać fakt zawarcia umowy o pracę oraz jej ważność, celem stwierdzenia objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r. sygn. akt III UK 200/04, publ. LEX nr 155677).

Natomiast na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Osoba kwestionująca stanowisko organu rentowego zawarte w wydanej po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego decyzji zobowiązana jest nie tylko do podważania trafności poczynionych przez organ rentowy ustaleń, ale również – nie ograniczając się wyłącznie do polemiki z tymi ustaleniami – winna, zgodnie z treścią przepisu art. 6 k.c., wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu.

Analiza całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i to zarówno osobowego, jak i rzeczowego prowadzi do wniosku, że odwołująca zadaniu temu sprostała.

Z akt sprawy wynika bowiem, że od dnia 27.01.2014 r. tj. od dnia nawiązania stosunku pracy z D. C. do dnia 6.03.2014 r. tj. od kiedy przeszła na zwolnienie lekarskie związku z ciążą wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku pracownika ds. administracyjnych.

Za nieuzasadnione zatem uznać trzeba twierdzenia pozwanego organu rentowego, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami nawiązana została dla pozorów tj. wyłącznie w celu objęcia M. R. obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.

W tym miejscu podkreślić należy, że zgodnie z przyjętym w judykaturze stanowiskiem sam fakt, że zawierające umowę o pracę strony kierują się wyłącznie objęciem pracownika ubezpieczeniem społecznym nie może skutkować nieważnością takiej umowy. Także dążenie przez kobietę w ciąży do podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu nie może być uznane za sprzeczne z prawem, skorzystanie bowiem z ochrony gwarantowanej

pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę, niemniej niezbędne jest wykazanie realizowanie postanowień umowy, co w przedmiotowej sprawie – jak już wskazano – nastąpiło.

Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 83 § 1 k.c. zdanie pierwsze oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych w błąd co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością prawną nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą.

W judykaturze przyjmuje się przy tym, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią – lecz, to, czy zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2006 roku, II UK 202/05, publ. LEX nr 1001204; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2001 roku, II UKN 244/00, publ. LEX nr 55418; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 roku, II UK 164/05, publ. LEX nr 192461).

W tym miejscu wskazać jednocześnie należy, że zgodnie z treścią przepisu 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 przez pracodawcę wyznaczonym, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego ze świadczenia pracy. Strony umowy o pracę z dnia 27 stycznia 2014 roku chciały, by na podstawie tej umowy M. R. świadczyła pracę w miejscu i czasie ustalonym z pracodawcą, a zebrany materiał potwierdza, że rzeczywiście tę pracę wykonywała, nadto pracodawca wypłacił jej ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie.

Według zaś art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Dlatego w sytuacji, gdy po zawarciu umowy o pracę pracownik podejmie pracę i ją wykonuje, a pracodawca godzi się na to, nie można mówić o pozorności i przeciwnie – pozorność występuje w przypadku nie realizowanie przez pracownika czynności pracowniczych.

Transponując powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić trzeba – jak wskazano na wstępie – że twierdzenia pozwanego organu rentowego kwestionujące ważność umowy o pracę z dnia 27.01.2014 r. jaką zawarli D. C. oraz M. R. są pozbawione podstaw.

Z osobowego materiału dowodowego wynika bowiem niezbicie, że zatrudniona na stanowisku pracownik ds. administracyjnych M. R. wykonywała nałożone na nią obowiązki w obowiązującym ją wymiarze czasu pracy i wykonywała inne obowiązki, które wskazywał pracodawca. Z powodu powyższych okoliczności nie są zasadne twierdzenia organu rentowego, aby o pozorności umowy miało świadczyć brak dużej ilości materialnych dowodów na okoliczność świadczenia pracy i wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Wskazane zostały tylko dwie faktury wypełnione przez odwołującą.

W świetle podzielonych przez Sąd zeznań świadków i stron, z których w sposób jednoznaczny wynika, że odwołująca faktycznie świadczyła pracę, do której wykonywania zobowiązała się na podstawie pisemnej umowy o pracę, nie można podzielić gołosłownego zarzutu organu rentowego, że umowa o pracę została zawarta jedynie dla pozorów celem uzyskania ochrony ubezpieczeniowej i świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jako taka jest nieważna. Faktycznie bowiem świadczyła ona pracę na rzecz D. C., a ten pracę tę przyjmował i wypłacał jej wynagrodzenie. Jednocześnie praca była świadczona pod kierownictwem płatnika składek zarówno co do miejsca, czasu świadczenia pracy jak i jej przedmiotu.

Nie sposób podzielić również twierdzeń, aby zajmowane przez nią stanowisko zostało utworzone specjalnie dla niej i nie istniała po stronie pracodawcy konieczność zatrudnienia dodatkowej osoby, gdyż pracodawca nie jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika w zastępstwie tego który przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Należy dodatkowo podkreślić, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu tej czynności prawnej. Trudno uznać, że dążenie kobiety w ciąży do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, a tym bardziej sprzeczne z prawem/ wyrok SN z dnia 9 stycznia 2005 roku, III UK 89/05/. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych/ zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 roku, III UK 150/05, LEX nr 272551/.

Reasumując, stwierdzić trzeba, że odwołania ubezpieczonej i płatnika składek są uzasadnione, albowiem postępowanie dowodowe wykazało, że po nawiązaniu stosunku pracy odwołująca wykonywała obowiązki pracownicze.

W związku z powyższym Sąd w oparciu o przepis art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż M. R. jako pracownik u płatnika składek prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 27.01.2014 r.

SSO Anna Walczak – Sarnowska