

Sygn. akt VIII U 680/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia del. Magdalena Kimel
Protokolant	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 23 sierpnia 2019 r. w Gliwicach

sprawy M. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale L. S., (...) Spółki Cywilnej L. i W. S. w P.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 15 marca 2019 r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż M. B. jako pracownik u płatnika składek L. S., (...) Spółki Cywilnej L. i W. S. w P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 3 grudnia 2018r. do 14 grudnia 2018r.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel

Sygn. akt VIII U 680/19

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 marca 2019 r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 22 § 1 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy oraz art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny, stwierdził, że M. B. jako pracownik u płatnika składek PHU (...) spółka cywilna nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 3 grudnia 2018 r. do dnia 14 grudnia 2018 r. W uzasadnieniu wskazał, że podjęcie pracy przez M. B. i szybkie jej zaprzestanie w związku z chorobą uzasadniają twierdzenie, że zawarcie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Z powyższą decyzją nie zgodziła się M. B.. Wniosła odwołanie, w którym domagała się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że w ww. okresie odwołująca podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Wskazała, że rzeczywiście świadczyła pracę, za którą otrzymała wynagrodzenie.

W odpowiedzi na odwołania, organ rentowy wniósł o ich oddalenie i podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. B. w lutym 2018 r. złożyła CV w firmie PHU (...)C w P.. W tym czasie zatrudniona była w firmie konkurencyjnej zajmującej się produkcją i sprzedażą długopisów reklamowych na rynek światowy. Zależało jej na pracy w tej spółce, bowiem znajdowała się w pobliżu jej miejsca zamieszkania.

W. S. wspólnik PHU (...), poszukiwał pracownika, albowiem pracownica K. Ł. z powodu ciąży skorzystała z długotrwałego zwolnienia lekarskiego.

Umówił się z odwołującą na rozmowę kwalifikacyjną.

Strony uzgodniły warunki zatrudnienia i termin rozpoczęcia pracy tj 3 grudnia 2018 r.

W listopadzie strony umówiły się na krótki sprawdzian kompetencji odwołującej. W. S. polecił odwołującej sporządzić maila w języku angielskim i przetłumaczyć korespondencję. W tym czasie prowadził rozmowy z kilkoma osobami zainteresowanymi pracą w spółce. Ponieważ odwołująca nie wypadła w testach najlepiej, W. S. postanowił powierzyć jej inne stanowisko.

M. B. stawiała się do pracy w dniu 3 grudnia 2018 r. w siedzibie spółki w P.. Prace wykonywała na polecenie W. S. w godzinach od 8.00 do 16.00. Do jej obowiązków należało stworzenie bazy klientów francuskich. Wyszukiwała w internecie potencjalnych klientów. Korzystała z komputera należącego do spółki.

Odwołująca nie podpisywała list obecności, nie wiedziała, gdzie znajduje się lista.

Odwołująca stworzyła bazę około 160 potencjalnych klientów.

Jej praca była kontrolowana przez W. S., który pytał jakie robi postępy i sprawdzał w jakich godzinach wykonuje pracę.

Po kilkunastu dniach pracy odwołująca została poproszona przez W. S. na rozmowę. W czasie rozmowy zwrócił jej pieniądze za badania lekarskie i przedłożył do podpisania umowę o pracę na okres próbny 2 tygodni, która miała obowiązywać do 14 grudnia 2018 r. Rozmowa odbyła się przed upływem terminu obowiązywania umowy. M. B. otrzymała wynagrodzenie za cały okres obowiązywania umowy. W. S. poinformował ją, że może opuścić miejsce pracy i skontaktuje się z nią w lutym. Ostatecznie zdecydował się na zatrudnienie innej osoby.

Od 13 grudnia 2018 r. odwołująca była niezdolna do pracy.

W dniu 15 marca 2019 r. organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego; akt osobowych odwołującej, zeznań odwołującej M. B. (k 16- 17), zeznań W. S. (k 18-19).

Sąd dał wiarę zeznaniom stron uznając je za spójne, logiczne oraz stanowcze. Z ich treści jednoznacznie wynika, że odwołująca w okresie spornym faktycznie świadczyła pracę w ramach stosunku pracy. W. S. szczegółowo opisał proces rekrutacji i wyjaśnił z jakich przyczyn zdecydował się na podpisanie z odwołującą umowy na okres próbny dwóch tygodni i ostatecznie zatrudnienie innego pracownika. Strony zgodnie opisały czynności wykonywane przez odwołującą.

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy, jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie M. B. zasługiwało na uwzględnienie. Zaskarżona decyzja okazała się nieprawidłowa.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 121), zwanej dalej ustawą, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązkowym ubezpieczeniom pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania (art. 13).

Art. 8 pkt 1 ustawy stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy. Jak stanowi 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 - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Do cech charakterystycznych dla stosunku pracy należy: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej, ciągłość świadczenia pracy, specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (tak też Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005).

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru jest nieważne. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Jednocześnie nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozoru, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystała z jej pracy (por. wyrok z dnia 4 lutego 2000 r., sygn. akt II UKN 362/99).

W myśl art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Z kolei w myśl §2 tego przepisu, nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oświadczenie woli złożone jest dla pozoru wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych przy jednoczesnej chęci wprowadzenia w błąd innych osób lub organów. W wyroku z 23 czerwca 1986 r. I CR 45/86 (nie publikowanym) Sąd Najwyższy zdefiniował pozorność jako wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych. W odniesieniu do umowy o pracę oświadczenia te zawierają określone w art. 22 k.p. elementy umowy o pracę - zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia - natomiast ich pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 321/04).

Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00 OSNP 2002 r. nr 21, poz. 527). O ile zatem cywilnoprawna charakterystyka czynności prawnej pozornej wyczerpuje się we wskazaniu jej trzech koniecznych elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, o tyle dla stwierdzenia pozorności umowy o pracę konieczne jest ponadto bezsporne ustalenie, że pracownik, który zawarł umowę o pracę faktycznie nie wykonywał obowiązków.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd wykazało, że odwołująca M. B. faktycznie wykonywała pracę na rzecz W. S. i L. S. PHU (...).C, a zawarta przez strony umowa o pracę nie została zawarta w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że odwołująca począwszy od dnia 3 grudnia 2018 r. świadczyła pracę w godzinach od 8.00 do 16.00. Odwołująca zajmowała się tworzeniem bazy potencjalnych klientów spółki.

Praca odwołującej była kontrolowana przez W. S., który wydawał jej polecenia, pytał o postęp prac i sprawdzał w jakich godzinach wykonuje pracę.

W łączącym strony stosunku prawnym występował zatem wyraźny element podporządkowania. Wskazać należy, że cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika.

Nie ulega wątpliwości, że odwołująca wykonywała więc pracę podporządkowaną co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania zadań. Zobowiązana była także do osobistego świadczenia pracy.

W orzecznictwie wskazuje się jako cechę charakterystyczną dla stosunku pracy, objęcie umową samej pracy, jako takiej, a nie jej konkretnego rezultatu. Charakterystyczna jest zatem ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika również, że stosunek prawny łączący odwołującą z odwołującym miał charakter odpłatny.

W związku z powyższym, praca wykonywana przez odwołującą, była wykonywana w warunkach określonych w art. 22 kp.

Należy podkreślić że krótki okres na jaki została zawarta umowa nie może świadczyć automatycznie o jej pozorności. Kodeks pracy dopuszcza możliwość zawarcia umowy o pracę na okres próbny 2 tygodni. Ten rodzaj umowy zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Ponieważ ocena pracy odwołującej wypadła na jej niekorzyść W. S. nie zdecydował się na zawarcie kolejnej umowy o pracę.

Reasumując, przeprowadzone postępowanie w pełni pozwala na stwierdzenie, że odwołująca M. B. w spornym okresie faktycznie wykonywała pracę w ramach stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w sentencji wyroku i zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego w ten sposób, że stwierdził, iż M. B. jako pracownik u płatnika składek L. S., W. Sikory PHU (...) C.L. i W. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 3 grudnia 2018 do 14 grudnia 2018 r.

(-) Sędzia (del.) Magdalena Kimel