

Sygn. akt VIII U 287/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
na posiedzeniu niejawnym w składzie:

Przewodnicząca sędzia (del.) Anna Capik-Pater	
--	--

po rozpoznaniu w dniu 2 lutego 2021 r. w Gliwicach

sprawy M. L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale K. B.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. L.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 20 grudnia 2019 r. **nr** (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję stwierdzając, że odwołująca M. L. jako pracownik u płatnika składek K. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 3 września 2019r. ,
- zasądza od organu rentowego na rzecz odwołującej kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) , tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater

Sygn. akt VIII U 287/20

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z 20 grudnia 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., działając na podstawie art. 83 ust. 1, art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017r., poz. 1778, ze zm.) stwierdził, że M. L. w okresie od 3 września 2019r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u K. B., jako płatnika składek.

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy M. L. a zainteresowanym, a to ze względu na ustalone przez organ niejasne powody zatrudnienia odwołującej, na okoliczność czego podniósł, że odwołująca w momencie zawierania spornej umowy o pracę była w ciąży, gdy umowa została zawarta od razu na czas nieokreślony bez wcześniejszej umowy na okres próbny, brak pracowników zastępujących odwołującą w czasie jej chorobowego i

urlopu macierzyńskiego. Powołując się pośrednio na pozorność umowy o pracę, ZUS stwierdził, że M. L. nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Podniósł, że spisanie spornej umowy o pracę z M. L. i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych w tym do ubezpieczenia chorobowego jako pracownika, było działaniem świadomym zmierzającym do uzyskania od ZUS świadczeń z ubezpieczeń społecznych w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego płatnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a tym samym sprzeczne z zasadami współzycia.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła M. L., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji w całości i objęcie ubezpieczeniami społecznymi, tj. emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek K. B.. W toku procesu uzasadniła to tym, że nie zawarto z nią umowy dla pozorów ale ze względu na potrzeby pracodawcy związane z koniecznością pozyskania pracownika niezbędnego do prowadzenia działalności gospodarczej.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Nadto ZUS zarzucił, że w jego ocenie, zatrudnienie odwołującej było czynnością pozorną, dokonaną w celu uzyskania jedynie tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego w związku z ciążą. Brak bowiem materialnych dowodów świadczenia przez nią pracy. Nadto zarówno przed zatrudnieniem odwołującej, jak i po skorzystaniu przez nią ze zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego, zainteresowany nie zatrudniał żadnej osoby na stanowisku odwołującej. Na koniec ZUS zarzucił stronom przedmiotowej umowy o pracę naruszenie zasad współzycia społecznego, przy jej zawieraniu, którego upatruje się w zmierzaniu do nieuprawnionego uzyskania świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego, w wysokości nieproporcjonalnej do wniesionych przez nią składek do tego funduszu.

Zainteresowany K. B., nie zajął stanowiska procesowego w sprawie.

Sąd ustalił, co następuje:

Zainteresowany K. B. w ramach swojej działalności prowadzonej od 4 – 5 lat, która jest jego jedynym źródłem utrzymania, przyjmuje do realizacji zlecenia od firm i odbiorców indywidualnych, w ramach których w pierwszej kolejności wytwarza, obrabia, wykańcza i montuje u klienta drewniane mapy różnych rozmiarów, przedstawiające kontury kontynentów i wysp, bądź też poszczególnych krajów. Na mapach tych obrabiarką (...), wyposażoną w laser, grawerowane są kontury poszczególnych państw i ich nazwy. W celu realizacji usług przed zawarciem spornej umowy o pracę, nie zatrudniał pracowników i wszelkie prace składające się na produkt finalny, wykonywał we własnym zakresie. Wszystkie etapy prac składające się zamontowanie gotowego produktu u klienta zajmowały stosunkowo dużo czasu i zainteresowany poświęcał na nie do kilkunastu godzin na dobę pracując codziennie od poniedziałku do piątku a często i w niedziele. Było to dla niego męczące i zamierzał znaleźć sposób na choćby częściowe odciążenie. W związku z powyższym zamierzał zatrudnić pracownika do prostych prac nie wymagających szczególnych kwalifikacji i długotrwałego przeszkolenia. W trakcie jednego ze spotkań towarzyskich którego uczestnikami byli również ubezpieczona i jej mąż, zainteresowany wspominał, że poszukuje osoby do takiej pracy.

Sąd ustalił, że odwołująca przed podjęciem zatrudnienia u zainteresowanego pracowała na podstawie umów zlecenia w biurze rachunkowym przy wprowadzaniu danych do systemu komputerowego. Z kolei od marca 2019r., rozpoczęła naukę w prywatnej szkole makijażu i nie mogła kontynuować zatrudnienia w biurze rachunkowym, gdzie pracowała również w soboty, wtedy zaś odbywały się zajęcia w tej szkole. W związku z dotychczasowym zatrudnieniem posiadała ona pewne oszczędności na pokrycie nauki, która miesięcznie kosztowała 750 zł. W związku z powyższym zamierzała podjąć zatrudnienie, które da jej dochód i nie będzie kolidować z nauką. Podjęła więc rozmowy z zainteresowanym, w wyniku czego 3 września 2019r., doszło pomiędzy stronami do zawarcia spornej umowy o pracę, w ramach której ubezpieczona została zatrudniona przez K. B. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu za wynagrodzeniem miesięcznym 2.200 zł brutto, na stanowisku pomocnika produkcji. W dniu 2 września 2019r. uzyskała zdolność do pracy, od lekarza medycyny pracy. W tym samym dniu odbyła szkolenie w zakresie BHP.

Odwołująca przystąpiła do pracy z dniem podpisania umowy o pracę. Zajmowała się prostymi czynnościami nie wymagającymi specjalnych kwalifikacji. W szczególności przy użyciu oleju jadalnego impregnowała poprzez nacieranie szmatką lub pędzlem, elementów przyszłej mapy, które wcześniej zostały wycięte, oszlifowane i zabezpieczone przez zainteresowanego. Do jej obowiązków należało też skompletowanie składowych elementów konkretnej mapy i ich wstępne ułożenie a następnie spakowanie. Czynności związane z olejowaniem elementów jednej mapy zajmowały odwołującej do kilku dni, gdyż ubezpieczona pracowała wyłącznie od poniedziałku do piątku po 6 godzin na dniówkę roboczą. Do pracy przychodziła na godzinę 9, bądź 10, w zależności od swojego samopoczucia i potrzeb pracodawcy. W tym czasie zainteresowany był w stanie poświęcić swój czas na wykonywanie innych czynności, czy też na wyjazdy do klientów. Odwołująca swoją obecność w pracy potwierdzała na liście obecności. Nadzór nad wykonywaniem przez nią pracy, sprawował zainteresowany, który pracując w pomieszczeniu obok doglądał efektów pracy odwołującej, bądź też w razie konieczności jego wyjazdów, sprawdzał pracę wykonaną przez odwołującą, po powrocie od klienta. Za wykonaną pracę, ubezpieczona otrzymała umówione wynagrodzenie.

Następnie Sąd ustalił, że w momencie podpisywania spornej umowy o pracę, odwołująca nie miała świadomości, że jest w ciąży. Miała już bowiem w tym czasie stwierdzone podejrzenie jajników policystycznych, co jest szczególnym utrudnieniem zajścia w ciążę. Z kolei efektem ubocznym jest również nieregularny cykl menstruacyjny.

W konsekwencji nieznaczne opóźnienie miesiączki traktowała jako jeden z tych okresów, kiedy przebiega on z opóźnieniem. Dopiero w pierwszym dniu pracy u zainteresowanego, zaczęła odczuwać silny ból podbrzusza. W związku z powyższym, w dniu 4 września 2019r., udała się do ginekologa, który stwierdził u niej ciążę i określił przewidywany termin porodu na 26 kwietnia 2020r. W trakcie tej wizyty, odwołująca lekarzowi powiedziała, że wykonuje lekką pracę z drewnem i w konsekwencji lekarz nie widział potrzeby udzielenia jej zwolnienia chorobowego. Ubezpieczona nadal kontynuowała pracę u zainteresowanego. Na następnej wizycie lekarskiej, położnik zalecił jej oszczędny tryb życia i wystawił zwolnienie chorobowe od 7 października 2019r. Na kolejnych wizytach, lekarz wystawiał kolejne zwolnienia lekarskie, aż do dnia porodu. O ciąży odwołująca poinformowała zainteresowanego w momencie, gdy musiała skorzystać ze zwolnienia lekarskiego.

Niezależnie od powyższego Sąd ustalił, że z momentem przejścia przez odwołującą na zwolnienie lekarskie, jej obowiązki przejął na powrót zainteresowany, gdyż nie znalazł stosownego kandydata na to stanowisko, byłby jednak skłonny przyjąć odwołującą na powrót do pracy.

Równocześnie Sąd ustalił, że przychody zainteresowanego pozwalały mu we wrześniu 2019r., na zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym 2.200 zł brutto, bowiem po odliczeniu wszelkich kosztów, w tym również ww. wynagrodzenia i związanych z tym opłat, osiągał miesięczny zysk w wysokości 3.000 zł.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie akt organu rentowego, akt osobowych odwołującej, których kserokopia znajduje się w aktach ZUS, w szczególności umowy o pracę z 3 września 2019r., zapisów kopii dokumentacji medycznej z przebiegu ciąży odwołującej (k.72), dokumentacji nadesłanej przez Naczelnika I Urzędu Skarbowego w G. (koperta k.77), zeznań świadków T. B. (k.52-53) i K. L. (k.82-83), przesłuchania stron, w tym zainteresowanego (k.53-55) i odwołującej (k.83-84).

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom stron, ponieważ są one obiektywne, logiczne, przedstawiając łącznie rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków odwołującej, a także przyczyn jej zatrudnienia. Nadto znajdują one dodatkowe potwierdzenie w zeznaniach świadka.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie M. L., zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy

z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2020r., poz. 266, ze zm.), 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.

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 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005). Podkreślić też należy, iż 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 (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. – tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2005r., sygn. akt II UK 141/2004, publik. OSNP 2005/15 poz. 235, Monitor Prawniczy 2006/5 str. 260),

Kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadza się do tego, czy stan faktyczny ustalony w tej konkretnej sprawie, a wynikający z zeznań świadków i wyjaśnień stron oraz dowodów z dokumentów pozwala na uznanie, że umowa o pracę z 3 września 2019r. zawarta między zainteresowanym K. B. jako płatnikiem składek, a odwołującą M. L. była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 k.c. mającą na celu obejście przepisów prawa – tak jak to twierdzi organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji – czy też nie i jakie są tego przyczyny.

W tym miejscu trzeba wskazać, że pozorność oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.) została potraktowana przez ustawodawcę jako wada oświadczenia woli, nie dotyczy więc oświadczeń wiedzy. Jest to jednak wada szczególnego rodzaju, bo dotycząca oświadczenia złożonego świadomie i swobodnie dla pozoru drugiej stronie, która o takim oświadczeniu wie

i na to się zgadza. (tak - Sąd Najwyższy w wyroku z 8 czerwca 1971r., II CR 250/71, nie publikowany).

Z kolei w wyroku z 23 czerwca 1986r., 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 wywoływało skutków prawnych”. Nie można też przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadomie to przyjmował (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001r., II UKN 258/00, OSNP z 2002r., Nr 21, poz. 527).

Sąd podziela w pełni stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 1 czerwca 2010r. II UK 34/10 iż. „o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy można mówić tylko wtedy, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa

o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń, nie jest obejściem prawa.”

Należy też podnieść, iż uznanie, że umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży jest pozorna prowadziłoby do wprowadzenia w praktyce zakazu zawierania umów o pracę z ciężarnymi, co byłoby sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy określoną w art. 113 k.p. wprowadzającym zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 29 kwietnia 1999r., III AUa 49/99, OSA z 2000r., z. 3, poz. 11). Nadto zgodnie z wyrokiem SN z 6 lutego 2006r. III UK 156/05 „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.” Natomiast w wyroku SN z 9 sierpnia 2005r. III UK 89/05 stwierdzono, że „skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę”.

Sąd miał też na uwadze, że w odpowiedzi na odwołanie, ZUS zgłosił zarzut, iż zatrudnienie zainteresowanej miało na celu uzyskania jedynie tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, co w ocenie organu rentowego, jest niezgodne z zasadami współzycia społecznego.

Zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie wynikającego z niej zatrudnienia organowi ubezpieczeń społecznych nie powodują powstania obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, jeżeli z okoliczności (nie wyłączając domniemania faktycznego - art. 231 k.p.c.) wynika, że praca nie była świadczona oraz że ustalone warunki wynagradzania za pracę nie odpowiadały zatrudnieniu, ale zostały uzgodnione w celu uzyskania nieproporcjonalnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego – vide wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2007r. w sprawie I UK 116/07 (OSNP 2008/23-24/355)

W tym miejscu trzeba też wskazać, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu tej czynności prawnej. W szczególności trudno uznać, że dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. 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 – tak też Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 14 maja 2014r. III AUa 1254/13 (LEX nr 1477215). Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05 stwierdzono, że „skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę”.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt tej konkretnej sprawy trzeba więc wspomnieć, iż postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawarta między zainteresowanym, a odwołującą M. L. można uznać za czynność prawną pozorną czy też czynność mającą na celu obejście prawa lub sprzeczną z zasadami współzycia społecznego.

Nadto – co istotne – w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisu art. 22 § 1 k.p., ponieważ M. L. zobowiązała się i świadczyła pracę określoną w umowie o pracę na rzecz pracodawcy K. B. i pod jego kierownictwem za co otrzymywała ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie. W takiej sytuacji niewątpliwie posiadała status pracownika. Nadto odwołująca podjęła swoje obowiązki służbowe i je wykonywała, z kolei zainteresowany świadczoną pracą przyjmował i wypłacał za jej wykonanie należne wynagrodzenie. Nie może zatem mówić, że do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy doszło na podstawie czynności prawnej pozornej (art. 83 § 1 k.c.), bądź też sprzecznej z prawem lub mającej na celu obejście prawa (art. 58 § 1 k.c.), co w konsekwencji powodowałoby jej nieważność.

Utworzenie konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy, który ponosi wszelkie konsekwencje wynikające z podjętej decyzji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 lutego 2006r., sygn. akt III AUa 577/05, Prawo Pracy z 2006r., Nr11, poz. 41).

Nie można też pominąć faktu, iż praktycznie niemożliwe jest ocenienie wartości pracy konkretnego pracownika dla jego pracodawcy, ponieważ nie decydują o tym wyłącznie kryteria obiektywne, a poza tym stanowi to niedozwoloną ingerencję w prawa przedsiębiorcy do ustalania wynagrodzenia za pracę, oczywiście z wyłączeniem sytuacji gdy mamy do czynienia z wyzyskiem, czy naruszaniem praw pracowniczych wynikających z przepisów kodeksu pracy, obowiązujących ustaw i aktów prawnych niższej rangi regulujących te kwestie (np. prawa do godnego wynagrodzenia itp.).

Przeprowadzone postępowanie wykazało, iż u zainteresowanego, w momencie zawierania umowy o pracę z odwołującą, istniała potrzeba zatrudnienia kolejnej osoby. Należy bowiem pamiętać, iż na zainteresowanym spoczywało wiele obowiązków i istniała potrzeba przekazania części tych obowiązków osobie która nie musiała mieć szczególnych kwalifikacji zawodowych, a zadowoliliby się pracą w ograniczonym wymiarze ze stosunkowo niewysokim wynagrodzeniem. Nadto właśnie ze względu na nadmiar obowiązków, zainteresowany był zmuszony pracować po kilkanaście godzin na dobę przez 6 dni w tygodniu, a często również w niedziele. Odwołująca z kolei wykazała swoją przydatność do pracy u zainteresowanego, bowiem prace, które miała wykonywać w ramach tej umowy, były prostymi pracami polegającymi na napuszczaniu przygotowanych wcześniej elementów, olejem jadalnym, przy użyciu pędzla lub szmatki.

Reasumując: według oceny Sądu w dniu 3 września 2019r. doszło do zawarcia między zainteresowanym K. B., jako płatnikiem składek, a odwołującą M. L. umowy o pracę, która na pewno nie była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., a tym samym nieważną, bądź zmierzającą do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c., czy też sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, zatem może stanowić podstawę do objęcia odwołującej ubezpieczeniami społecznymi, a przyczyny takiego stanowiska zostały omówione wcześniej.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.)

w punkcie drugim orzeczenia.

(-) sędzia Anna Capik – Pater