

**Sygn. akt VIII U 621/22**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2022 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia (del.) Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Iwona Sławińska</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 21 września 2022 r. w Gliwicach

**sprawy** M. S.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**przy udziale** K. K.

**o** podleganie ubezpieczeniom społecznym

**na skutek odwołania** M. S.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 21 kwietnia 2022 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż K. K. jako pracownik u płatnika składek M. S. F.U.H. (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 25 października 2021 roku;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel

**Sygn. akt VIII U 621/22**

## UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z 21 kwietnia 2022r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., działając na podstawie art. 83 ust. 1, art. 68 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2022r., poz. 1009, ze zm.) stwierdził, że K. K. w okresie od 25 października 2021r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika składek F.U. H – (...) M. S..

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy K. K. a M. S., a to ze względu na ustalone przez organ niejasne powody zatrudnienia ubezpieczonej, na okoliczność czego podniósł, że ubezpieczona w momencie zawierania spornej umowy o pracę była już w ciąży. W niedługim czasie po zawarciu tej umowy stała się niezdolna do pracy w przebiegu ciąży i nie wróciła już do świadczenia pracy, brak pracowników zastępujących zainteresowaną w czasie jej chorobowego, brak dokumentacji z przebiegu zatrudnienia zainteresowanej. Powołując się na pozorną umowę o pracę, ZUS stwierdził, że K. K. nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Podniósł, że spisanie spornej umowy o pracę z K. K. 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, wniósł M. S., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji w całości i objęcie zainteresowanej ubezpieczeniami społecznymi, tj. emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek M. S.. W uzasadnieniu i w toku procesu uzasadnił to tym, że przedmiotowej umowy nie zawarto 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 ubezpieczonej 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 ubezpieczonej, jak i po skorzystaniu przez nią ze zwolnienia lekarskiego, odwołujący nie zatrudnił żadnej osoby na stanowisku ubezpieczonej. 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.

Zainteresowana K. K., w piśmie procesowym z 16 sierpnia 2022r. i w toku procesu, podzieliła stanowiska procesowe odwołującego.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

M. S. prowadzi od roku 2000, działalność gospodarczą : sklep monopolowy, gdzie prowadzi handel napojami, w tym alkoholowymi. Od 17 lat zatrudnił stale jednego pracownika, w ramach umowy zlecenia, który w czerwcu 2021r., rozwiązał stosunek pracy, w związku z przejściem na emeryturę. Odwołujący zatrudnia nadto swojego syna J., który jest kierowcą i rozwozi towar do klientów na terenie (...), czasami też w razie pilnej potrzeby, zajmuje się obsługą klientów w sklepie. Z kolei odwołujący zajmuje się osobiście przyjmowaniem dostaw towaru i ogólnym nadzorem nad prawidłowym funkcjonowaniem działalności. Zajmował się on też obsługą klientów, w godzinach funkcjonowanie sklepu, na zmianie, na której nie miał obowiązku pracować pracownik. Zajmował się też nadzorowaniem pracy, zatrudnionych osób.

Z momentem przejścia dotychczasowego pracownika na emeryturę, u odwołującego nastąpiła potrzeba pozyskania kolejnego pracownika do obsługi klientów, gdyż odwołujący nie był w stanie zająć się osobiście wszystkimi sprawami. W związku z tym poszukiwał osoby która byłaby skłonna zająć się obsługą klientów i sklepu, w tym wykładaniem towaru na półki, pilnowaniem terminów ich przydatności i utrzymywaniem porządku i czystości w sklepie. W tym celu wystawił ogłoszenie na portalach OLX i Pracuj.pl.

Ubezpieczona posiada wykształcenie średnie ogólne. Po ukończeniu szkoły średniej podjęła naukę na studiach w zakresie fizjoterapii. We wrześniu 2021r., podjęła

z odwołującym współpracę w ramach umowy zlecenia, gdyż w związku z jej studiami, taki rodzaj współpracy zaleciła księgowa. Następnie od października 2021r., zainteresowana podjęła decyzję o zakończeniu nauki na uczelni. W związku z tym od 25 października 2021r., strony zawarły sporną umowę o pracę, na czas nieokreślony na stanowisko kasjera – sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.300 zł brutto. Na podstawie tej umowy, ubezpieczona od 25 października 2021r., codziennie przez 5 dni w tygodniu, przyjeżdżała do sklepu odwołującego, gdzie po 8 godzin wykonywała pracę sprzedawcy. W szczególności wykladała towar na półki sklepowe, doradzała klientom i sprzedawała im produkty, dbała też o zachowanie terminów przydatności wystawionych artykułów i czystość oraz porządek w sklepie. W zależności od ustalonego grafiku, pracowała w godzinach 8.00 – 16.00 lub 14.00 – 22.00. W tych samych godzinach pracowała w soboty z tym, że za pracę w sobotę, przysługiwał jej dzień wolny w tygodniu. Za wykonaną pracę otrzymywała wynagrodzenie. Ubezpieczona pracowała pod nadzorem pracodawcy, bowiem odwołujący sprawdzał czy sklep został otwarty oraz zamknięty o właściwej godzinie, czy w sklepie był porządek oraz w jaki sposób obsługiwała klientów. Nadzór odbywał się bądź to przez rozmowę telefoniczną, bądź też osobiście przez odwołującego, który przyjeżdżał do sklepu, po otwarciu przez odwołującą lokalu, bądź też w ciągu dniówki roboczej, kiedy to przyjmował dostawy lub przejmował od zainteresowanej obowiązki, gdy tej kończyła się zmiana robocza. W tym czasie wydawał jej polecenia odnośnie utrzymania porządku, sprawdzenia przydatności towarów i usunięcia tych już niezdatnych.

Praca zainteresowanej odciążała odwołującego z obowiązków w sklepie przez połowę godzin jego otwarcia. Pozwoliła też odwołującemu na poświęcenie większej ilości czasu na prace związane z dokonywaniem zamówień towaru i sprzedażą na rzecz klientów do których towar był dostarczany.

Ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży, jeszcze przed podjęciem zatrudnienia u odwołującego. Nie miała jednak odwagi poinformować o tym przyszłego pracodawcę, gdyż obawiała się, że pracy tej nie otrzyma. Dopiero w drugiej połowie grudnia 2021r., gdy poczuła się źle i udała się do szpitala, lekarz stwierdził zagrożenie ciąży i w efekcie niezdolność zainteresowanej do pracy w przebiegu ciąży. Ubezpieczona w czasie tej ciąży nie wróciła do pracy u odwołującego, zaś poród nastąpił w maju 2022r. Obecnie odwołująca korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Od momentu skorzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego, odwołujący powierzał obowiązki zainteresowanej kolejnym osobom. Z kolei w okresach, gdy nie miał osób chętnych do podjęcia zatrudnienia, to korzystał z pomocy członków rodziny.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie akt organu rentowego, dokumentów przedłożonych przez strony do odwołania i w toku procesu (k.10-37, 41-44, 49-63), zeznań świadków: P. K., B. S. i J. S. (k.69-71) oraz przesłuchania ubezpieczonej i odwołującego (k.71-73).

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom zainteresowanej i odwołującego, ponieważ są one obiektywne, logiczne, przedstawiając łącznie rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków ubezpieczonej, a także przyczyn jej zatrudnienia. Nadto znajdują one dodatkowe potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym w szczególności w zeznaniach świadków, które były spójne.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie K. K., zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2022r., poz. 1009, 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 strony odwołującej oraz dowodów z dokumentów pozwala na uznanie, że umowa o pracę z 25 października 2021r. zawarta między odwołującym M. S. jako płatnikiem składek, a zainteresowaną K. K., 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).

Należy też podnieść, iż uznanie, że umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży jest pozorna prowadziłyby 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.

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 K. K. faktycznie wykonywała pracę na rzecz odwołującego, 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 każdego dnia według ustalonego z pracodawcą grafiku, wykonywała w sklepie prace sprzedawcy: wykladała towar na półki sklepowe, doradzała klientom i sprzedawała im produkty, dbała też o zachowanie terminów przydatności wystawionych artykułów i czystość oraz porządek w sklepie. Praca K. K. była nadzorowana przez odwołującego, który sprawdzał czy sklep został otwarty oraz zamknięty o właściwej godzinie, czy w sklepie był porządek oraz w jaki sposób obsługiwała klientów. Nadzór odbywał się bądź to przez rozmowę telefoniczną, bądź też osobiście przez odwołującego, który przyjeżdżał do sklepu, po otwarciu przez odwołującą lokalu, bądź też w ciągu dniówki roboczej, kiedy to przyjmował dostawy lub przejmował od zainteresowanej obowiązki, po zakończeniu zmiany roboczej.. W tym czasie wydawał jej polecenia odnośnie utrzymania porządku, sprawdzenia przydatności towarów i usunięcia tych już niezdatnych.

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.

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.

Przeprowadzone postępowanie wykazało również, iż u odwołującego w momencie zawierania umowy o pracę z ubezpieczoną, istniała potrzeba zatrudnienia kolejnej osoby. Należy bowiem pamiętać, iż u odwołującego istniała potrzeba zatrudnienia pracownika do obsługi sklepu i klientów w związku ze zwolnieniem się długoletniego pracownika, który przeszedł na emeryturę. Z kolei odwołujący nie mógł się w pełni zajmować obsługą sklepu, ze względu na długi czas otwarcia sklepu oraz inne obowiązki związane z dokonywaniem zamówień i odbieraniem dostaw a także kontaktów z klientami, do których towar był dowożony. Ubezpieczona z kolei wykazała swoją przydatność do pracy u odwołującego, bowiem wykonywała ona swoją pracę zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy.

Sąd miał też na uwadze, że ZUS zgłosił również zarzut, iż zatrudnienie ubezpieczonej 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.

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 współzycia społecznego.

Wskazać również trzeba, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2012r., sygn. akt I UK 265/11). W orzecznictwie podnosi się, że umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy,

zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II UK 25/07, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007r, sygn. akt II UK 211/07; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 29 lutego 2012r., sygn. akt III AUa 1785/11).

Mając powyższe na uwadze, Sąd nie znalazł również podstaw do uznania, że zawarcie umowy o pracę z odwołującą było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Trudno bowiem uznać, że kobieta w ciąży zawierająca umowę o pracę, którą faktycznie wykonuje naruszała zasady współżycia społecznego.

Reasumując: według oceny Sądu 25 października 2021r. doszło do zawarcia między odwołującym M. S. jako płatnikiem składek, a zainteresowaną K. K. 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 zainteresowanej ubezpieczeniami społecznymi, a przyczyny takiego stanowiska zostały omówione wcześniej.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477<sup>14</sup> § 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 dnia 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 del. Magdalena Kimel