

Sygn. akt VII U 693/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 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 20 kwietnia 2016 roku w Lublinie

sprawy D. M.

z udziałem zainteresowanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w N.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania D. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 04 marca 2015 roku znak:(...) decyzja numer (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że D. M. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 20 października 2014 roku;

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

Sygn. akt VII U 693/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 marca 2015 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że D. M. jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 20 października 2014 roku (decyzja akta ZUS).

Od tej decyzji odwołanie wniosła zatrudniona D. M. zaś płatnik przyłączył się do odwołania (k.740).

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 20 października 2014 roku stosunek pracy z płatnikiem na podstawie, którego wykonywała pracę. Wnioskodawczyni począwszy od dnia zawarcia umowy stawiała się do pracy podpisując listę obecności, świadczyła pracę i otrzymywała wynagrodzenie zgodnie z ustaleniami umowy. Powyższe okoliczności, w ocenie wnioskodawczyni, wskazują, że stosunek pracy nawiązany na mocy umowy nie miał charakteru pozornego (odwołanie k.2-6).

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 7 listopada 2014 roku, a umowa o pracę zawarta została w dniu 20 października 2014 roku. Nadto wskazał, że wnioskodawczynie od 9 grudnia 2014 roku przebywa na zwolnieniu lekarskim. Wątpliwości organu rentowego budziła także wysokość ustalonego wynagrodzenia i zawarcie umowy bez uprzedniego okresu próbnego, co zdaniem ZUS wskazuje na pozorność zawartej umowy (odpowiedź na odwołanie k.20-22).

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Wnioskodawczynie ma wykształcenie wyższe prawnicze, przed zatrudnieniem u płatnika pracowała na umowę zlecenia. Pełniła także obowiązki wolontariuszki punktu porad prawnych w Fundacji (...). Zainteresowany szukał przez ogłoszenia pracownika na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży.

Zainteresowany prowadzi działalności gospodarczą polegającą na budowie i sprzedaży mieszkań. Nie znał wcześniej wnioskodawczynie. Poza wnioskodawczynią w biurze pracowały dwie inne osoby na takim samym stanowisku. W biurze tym prowadzone były sprawy dwóch spółek zainteresowanego. Te dwie pracownice zatrudnione były w drugiej spółce zainteresowanego. Do obowiązków wnioskodawczynie należało odbieranie i wysyłanie korespondencji, pokazywanie klientom mieszkań, podpisywanie umów rezerwacyjnych. Wnioskodawczynie także pośredniczyła w kontaktach pomiędzy przedstawicielami firm a zainteresowanym. Biuro, w którym pracowała wnioskodawczynie mieściło się w L. przy ul. (...), w tym samym miejscu były budowane mieszkania na sprzedaż. Wnioskodawczynie pracowała od godziny 9.00 do 17.00 a w soboty od godziny 9.00 do 13.00. Pozostałe dwie osoby pracowały na zmianę raz jedna, raz druga. U zainteresowanego zatrudnione były również osoby w ramach stażu pracowniczego, osoby te pracowały na części etatu dwa razy w tygodniu po 6 godzin. Przy zawieraniu umowy wnioskodawczynie umówiła się z zainteresowanym, że po zakończeniu studiów (...), jej zakres obowiązków zostanie rozszerzony o sprawy prawne dotyczące nieruchomości. Od 9 grudnia 2014 roku wnioskodawczynie uzyskała zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Jej obowiązki przejęły osoby zatrudnione w drugiej spółce zainteresowanego (wyjaśnienia wnioskodawczynie potwierdzone zeznaniem k.38-39, k.123, wyjaśnienia zainteresowanego potwierdzone zeznaniami k.74-75 i k.123-124, zeznania świadków M. Ł. k.99, K. K. k.100, zaświadczenie k.16, umowy rezerwacyjne k.8-14, listy obecności k.56-58, lista płac k. 60-63, umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego k.108-118).

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 w biurze pracodawcy. Sąd nie stwierdził podstaw do zakwestionowania zeznań żadnej z osób przesłuchanych w sprawie. Zeznający świadkowie, co istotne, to osoby obce, nie związane ani z wnioskodawczynią ani z płatnikiem. Byli oni klientami zainteresowanego. To właśnie im wnioskodawczynie pokazywała oferowane do sprzedaży mieszkania i z nimi zawarła umowy rezerwacyjne. Powyższe oznacza, że mieli dogodną sposobność poczynienia bezpośrednich spostrzeżeń, w jakim charakterze pracowała wnioskodawczynie i jakiego rodzaju prace wykonywała. Ich relacje są spójne i konsekwentne, potwierdzają też zeznania wnioskodawczynie 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 wnioskodawczynie 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 oddalił wniosek pełnomocnika ZUS złożony na rozprawie, po przesłuchaniu stron, o odroczenie rozprawy i dopuszczenie dowodu z przesłuchania dwóch pracowników zainteresowanego na okoliczność organizacji pracy wykonywanej przez wnioskodawczynię po udaniu się przez nią na zwolnienie lekarskie. W ocenie Sądu okoliczności te nie mają znaczenia dla oceny spornej umowy, albowiem dotyczą okresu, w którym wnioskodawczyni już pracy nie świadczyła a przyjęcie tego wniosku spowodowałoby jedynie przedłużenie sprawy.

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 pozorów, 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 pozorów 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 pozorów 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 pozwany zarzucał pozorność umowy o pracę zawartej w dniu 20 października 2014 roku, o czym świadczyć miały w jego ocenie: zatrudnienie na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży natomiast zakres obowiązków potwierdza, że do czynności wnioskodawczyni należała obsługa klienta, udzielanie ogólnych informacji, umawianie klientów z prezesem, zapisywanie kontaktów z klientami i są to czynności nie wymagające kwalifikacji specjalisty, wysokość ustalonego wynagrodzenia odbiegającego od wynagrodzenia pozostałych pracowników, zatrudnienie na czas określony z pominięciem okresu próbnego. 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 pracowniczemu 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 wnioskodawczynie 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 prowadziła biurową obsługę pracodawcy. Stawiała się do dyspozycji pracodawcy w gotowości do wykonywania pracy, podpisywała listę obecności i spełniała powierzone jej obowiązki pracownicze. Wyznaczone jej zadania nie były fikcyjne, ich rodzaj i ilość znajdowały uzasadnienie w faktycznie prowadzonej przez pracodawcę działalności.

Wnioskodawczynie z żadnym ze współników spółki nie łączył żaden stosunek osobisty, o pracy dowiedziała się z ogłoszenia.

Niezdolna do pracy stała się wnioskodawczynie po upływie niecałych 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 20 października 2014 roku, a więc na bardzo wczesnym etapie ciąży ubezpieczonej, 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 20 października 2014 roku, która miałyby 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 niezatrudnienia nikogo przed wnioskodawczynią i zamiast niej w charakterze pracownika biurowego, relatywnie krótkiego okresu zatrudnienia poprzedzającego niezdolność wnioskodawczynie do pracy, jej braku doświadczenia.

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 dotychczasowemu pracownikowi, jak i wykonywać je osobiście (w przypadku pracodawców będących osobami fizycznymi). Pracę wnioskodawczynie wykonywały osoby zatrudnione w drugiej spółce 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 wnioskodawczyni stanie się niezdolna do pracy. Przeciwniej okoliczności organ rentowy nie udowodnił, jego twierdzenia w tym zakresie są więc gołosłowne.

Dodatkowa 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 pozostawania 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 klientów zainteresowanego oraz zawarte umowy rezerwacyjne świadczą, o wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Także potwierdzają to listy obecności i listy płac. Jednocześnie, co wynika z zeznań zainteresowanego, dwie inne pracownice, które wykonywały obowiązki w tym samym co wnioskodawczyni biurze nie były pracownikami Spółki zatrudniającej wnioskodawczyni tylko świadczyły prace w innej spółce zainteresowanego, zapewne dlatego brak jest ich nazwisk na liście obecności, na której odnotowywała obecność wnioskodawczyni.

W ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie z zaoferowanych przez strony dowodów wynika, że wnioskodawczynie pozostawała w stosunku podporządkowania wobec pracodawcy. Jednocześnie czas i miejsce wykonywania pracy oraz rodzaj wykonywanych obowiązków był określony przez zatrudniającego. Wnioskodawczynie potwierdziła swoją obecności na liście, miała także ustalone godziny pracy.

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

Mając na względzie powyższe ustalenia i rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że praca wykonywana przez wnioskodawczynie 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 (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością.

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 20 października 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 wnioskodawczynie 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.