

Sygn. akt *IV U 1128/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący: SSO Anna Guniewska**

Protokolant: st. sekr. sądowy Magdalena Rykała-Płodzień

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2018 r. w Rzeszowie

sprawy z wniosku S. K. (1)

przy udziale innej strony M. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Indywidualna (...) w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J.

o ustalenie obowiązku opłacania składek

na skutek odwołania S. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J.

z dnia 18/08/2017 r. nr (...)

**zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J. z dnia 18/08/2017 r. nr (...) w ten sposób, że stwierdza, iż S. K. (1) jako pracownik u płatnika składek M. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 kwietnia 2017r.**

**Sygn. akt IV U 1128/17**

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 5 marca 2018 r.**

Decyzją z dnia 18.08.2017r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że S. K. (2) jako pracownik u płatnika składek M. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 kwietnia 2017r.

W uzasadnieniu powyższego Zakład wskazał, że w posiadanej bazie danych S. K. (1) (panieńskie K.) figuruje jako osoba zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. K. od 1 kwietnia 2014 r. Zdaniem ZUS celem zawartej umowy było uzyskanie przez S. K. (1) świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie realizowanie stosunku pracy. Umowa taka z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest nieważna. Podniósł, iż zebrany materiał dowodowy wskazuje jednoznacznie, że pomimo formalnie zawartej umowy praca nie była faktycznie wykonywana, stąd zgłoszenie S. K. (1) ubezpieczenia społecznego miało charakter fikcyjny, a rzeczywistym celem zawarcia umowy nie była wola realizowania obowiązków

pracowniczych, bowiem w rzeczywistości ich nie wykonywała, lecz stworzenie warunków do uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła pełnomocnik S. K. (1) wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że wnioskodawczyni podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika składek M. K..

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje:**

S. K. (1) z dniem 1 maja 2014r. została zatrudniona przez M. K. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Indywidualna (...) na stanowisku pracownika biurowego. M. K. w ramach swej działalności opiekuje się pacjentami w domu pacjenta, prowadzi szkolenia dla pracowników w szpitalu i innych zakładach pracy. Ustalono, że pracownica będzie wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.400,00 zł brutto. Wnioskodawczyni wykonywała pracę od poniedziałku do piątku 8 godzin dziennie pod adresem G. 125 E. Wynagrodzenie było wypłacane w gotówce zgodnie z prośbą pracownika.

Każdego dnia swoją obecność w pracy wnioskodawczyni potwierdzała na liście obecności. Pracę świadczyła przez okres 1,5 miesiąca tj. do 23.05.2017r. Od dnia 24.05.2017r. przedłożyła zaświadczenie o niezdolności do pracy w związku z ciążą. Część jej obowiązków przejęła M. K.. Obecnie zatrudnia pracownika, który przejął jej obowiązki w postaci prowadzenia szkoleń i opiekę w domu pacjenta. Do podstawowych obowiązków S. K. (1) należało m. in.: - pomoc w sporządzaniu sprawozdań finansowych, - pisanie na komputerze, - gromadzenie i przechowywanie dokumentacji medycznej, ewidencjonowanie faktur, - czuwanie nad terminowym realizowaniem poleceń i załatwianiem korespondencji, - prace pomocnicze w zakresie spraw związanych z wysyłką, segregacją i rejestracją korespondencji, - wykonywanie innych wynikających z zakresu obowiązków służbowych czynności zleconych przez kierownika, oraz stała współpraca z pozostałymi współpracownikami, - przygotowywanie materiałów do szkoleń, - sporządzanie list uczestników kursu, - wystawianie certyfikatów dla uczestników szkoleń.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził postępowanie w sprawie ustalenia zasadności zgłoszenia w/w do ubezpieczeń społecznych i w dniu 18.08.2015r. wydał decyzję zaskarżoną w sprawie.

(dowód: zeznania wnioskodawczyni, zainteresowanej M. K., zeznania świadka K. K., A. K., P. R. (1), P. R. (2), akta osobowe, dokumentacja w aktach ZUS i niniejszej sprawy)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Jako wiarygodne uznał twierdzenia wnioskodawczyni odnośnie zatrudnienia przez M. K. w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej oraz podjęcia i świadczenia pracy od 1 kwietnia 2017r. Twierdzenia te zostały poświadczone przez pracodawcę oraz świadków, którzy widzieli S. K. (1) przy pracy, wykonującą swoje obowiązki. Jasnym w ich przekonaniu stało się ustalenie przesłanek pracowniczego zatrudnienia.

Sąd czyniąc ustalenia w sprawie oparł się także na zebranych dokumentach, zarówno z akt osobowych, dokumentach przedłożonych do akt sprawy oraz zalegających w aktach organu rentowego, które nie budzą wątpliwości co do swej treści i sporządzone zostały przez uprawnione organy w zakresie służących im kompetencji.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zarówno w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji jaki i w odpowiedzi na złożone odwołanie stwierdza, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy S. K. (1) a M. K. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Indywidualna (...) miała pozorny charakter, a jej celem nie było świadczenie pracy lecz doprowadzenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z treścią art. 83 kc czynność prawna pozorna to czynność, w której muszą wystąpić łącznie trzy elementy: 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. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby

powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527). W ocenie Sądu Okręgowego, takich elementów ZUS jednak w niniejszym postępowaniu nie dowiódł.

Organ rentowy zarzuca, że wnioskodawczyni faktycznie pracy nie wykonywała, a zatem nie powstał pomiędzy stronami umowy stosunek zatrudnienia pracowniczego. Poza jednak takim sformułowaniem zarzutów Zakład nie przedstawił dowodów na ich poparcie. Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym. Zgodnie z obowiązującą również w sprawach z ubezpieczenia społecznego zasadą kontradiktoryjności każda ze stron procesu pomiędzy którymi toczy się spór ma obowiązek udowodnienia swoich racji.

Stosowanie do art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r. (tj. Dz. U z 2015 r. poz. 121) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają - z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9 - osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei po myśli art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Tak więc w świetle tych przepisów ustawodawca wiąże powstanie obowiązku ubezpieczenia społecznego nie z samym faktem zawarcia umowy o pracę, ale z rezultatem tej czynności, to jest powstaniem między stronami stosunku pracy. W tym też zakresie na ubezpieczonym spoczywa ciężar dowodzenia okoliczności uzasadniających jego prawo.

Z kolei po myśli art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do zatrudnienia w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Regułą jest, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi wówczas, gdy pracodawca ma zarówno potrzebę jak i możliwość zatrudnienia pracownika, zaś pracownik może uzgodnioną pracę świadczyć. Zatem dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści stosunku pracy przez świadczenie pracy przez pracownika i korzystanie z tego przez pracodawcę. Z kolei podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.10.2007 r. II UK 56/07 LEX nr 376433. Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna – wyrok Sądu Najwyższego z 18.05.2006 r. II UK 164/05 LEX nr 192462

Jako podstawowe cechy stosunku pracy doktryna i orzecznictwo podaje osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie i ryzyko pracodawcy. O ile takie cechy jak odpłatność czy osobiste świadczenie pracy mogą być także charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych to podporządkowanie pracownika czy też podleganie kierownictwu ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20.3.1965 r., III PU 28/64, OSNCP Nr 9/1965, poz. 157). Dla stwierdzenia, że ta cecha występuje 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, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok SN z 27.2.1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo Nr 6/1981, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS Nr 2/1998, poz. 35); oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138).

Jak wynika z okoliczności niniejszej sprawy strony podpisały w dniu 29 marca 2017r. umowę nazwaną umową o pracę. M. K. miała możliwość, a także potrzebę zatrudnienia innej osoby, zaś wnioskodawczyni była zainteresowana podjęciem takiego zatrudnienia, gdyż jak zeznała, z zawodu jest fizjoterapeutą. Bez wątplenia zatem zamiarem obu stron było powstanie stosunku pracy, a nie jedynie zawarcie pozornej umowy.

W stosunku prawnym jaki łączył strony istniały podstawowe cechy charakterystyczne właśnie dla stosunku pracy. Wnioskodawczyni miała określony czas pracy, miała określony zakres obowiązków, świadczyła pracę w miejscu wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem, wykonywała jego polecenia. Za wykonaną pracę otrzymywała wynagrodzenie. Reasumując należało przyjąć, że skoro stosunek prawny łączący strony był stosunkiem pracy to zatrudnienie S. K. (1) było tytułem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Skutkiem uprzedniego zaskarżoną w sprawie decyzję Sąd Okręgowy zmienił w myśl art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. stwierdzając, że S. K. (1) podlega jako pracownik u płatnika składek M. K. obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2017r.