

Sygn. akt V U 122/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Opolu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kowolik
Protokolant:	st. sekr. sądowy Anna Gabryk

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2016 r. w Opolu

sprawy R. O. i I. P. prowadzącej działalność pod nazwą (...) SERWIS I (...) w (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez R. O.

na skutek odwołania wnioskodawczyń

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 20 listopada 2015 roku

nr (...) - (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza iż R. O. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 26 czerwca 2015 roku

-na oryginale właściwy podpis-

Sygn. akt V U 122/16

UZASADNIENIE

Wnioskodawczynie R. O. i I. P. odwołały się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 20 listopada 2015 r. nr (...) - (...), którą organ rentowy stwierdził, że R. O. jako pracownik u płatnika składek (...) SERWIS (...) z siedzibą w P. nie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 26 czerwca 2015 r.

Zaskarżając tą decyzję w całości zarzuciły naruszenie art. 32 Konstytucji i wskazały, że decyzja jest wyrazem dyskryminacji młodych matek i nowonarodzonych dzieci. Ponadto wnioskodawczynie podniosły, że ZUS bezpodstawnie przyjął, że R. O. nie świadczyła pracy na rzecz I. P., a umowa o prace przez nie zawarta miała być umową zawartą dla pozorów.

Pozwany (...) Oddział w O. wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pisma podniesiono, że zaskarżona decyzja została wydana zgodnie z art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1, punkt 1a ustawy z dnia 13 grudnia 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300, 11 i 22 § 1 k.p.

Zdaniem ZUS umowa została zawarta dla pozoru, gdyż wnioskodawczynie wiedziały w momencie podpisywania umowy, że R. O. wkrótce odejdzie na urlop macierzyński. Ponadto po przejściu R. O. na zwolnienie chorobowe, jej obowiązki przejęła I. P.. Zdaniem ZUS zawarta umowa o pracę mogła zmierzać również do obejścia prawa i jej celem mogło być uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu urodzenia dziecka. Organ rentowy wskazał, że nie zostały spełnione przesłanki z art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 grudnia 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Na ostatniej rozprawie pełnomocnicy stron podtrzymali stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Decyzją z dnia 20 listopada 2015 r. nr (...) - (...), organ rentowy stwierdził, że R. O. jako pracownik u płatnika składek (...) SERWIS (...) z siedzibą w P. nie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 26 czerwca 2015 r.

W uzasadnieniu tej decyzji organ rentowy jako podstawę prawną orzeczenia wskazał przepisy art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1, punkt 1a ustawy z dnia 13 grudnia 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300, 11 i 22 § 1 k.p. Zgodnie z umową zawartą w dniu 26 czerwca 2015 r. R. O. została zatrudniona na czas określony od 26 czerwca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku: specjalista do spraw sprzedaży za wynagrodzeniem zasadniczym 2.500 zł. Jako dowód wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę wskazano zeznania świadków – pracowników hurtowni motoryzacyjnych jak również faktury podpisane przez R. O.. Podczas nieobecności wnioskodawczynie, jej obowiązki w firmie przejęła właścicielka. R. O. od dnia 7 sierpnia 2015 r. do dnia 8 września 2015 r. pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a następnie został złożony wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego za czas niezdolności do pracy w związku z ciążą. Zdaniem ZUS, z uwagi na krótki okres pomiędzy podpisaniem umowy o pracę, a przejściem R. O. na świadczenie chorobowe, pracodawca nie poniósł praktycznie żadnych kosztów ubezpieczenia w stosunku do korzyści finansowych wynikających ze świadczeń w postaci zasiłku chorobowego, który miałyby otrzymywać R. O.. Wobec powyższego ZUS stwierdził, że umowa zawarta pomiędzy wnioskodawczyniami została zawarta dla pozoru, celem świadomego osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Dowód:

akta ZUS:

- decyzja ZUS z dnia 20.11.2015.

R. O. ukończyła Liceum Ogólnokształcące i studiowała kulturoznawstwo. W listopadzie 2015 r. miała bronić pracę magisterską, ale obrona się przesunęła z uwagi na urodzenie dziecka. Wnioskodawczynie studiowała w systemie stacjonarnym i przez okres studiów pracowała, z reguły na umowę zlecenie jako sprzedawca w firmach odzieżowych marki T. (...), M.. Prowadziła również bufet na Politechnice (...) w firmie (...). Na początku studiów pracowała w supermarkecie (...) jako osoba zajmująca się rozkładaniem i zamawianiem towaru i wypiekami. W 2014 r. na ostatnim roku studiów podjęła zatrudnienie w sieci sklepów (...) na podstawie umowy zlecenia, gdzie pracowała jako sprzedawca. Zarabiała tam kwotę od 1.000 do 1.400 zł netto, a stawka wynosiła 7 zł netto za godzinę. Jednakże na początku 2015 r. odeszła kierowniczką sklepu, a z nową kierownik wnioskodawczynie źle się współpracowało. Z

uwagi na ciężę chciała przejść na zwolnienie lekarskie, jednakże lekarz ginekolog stwierdził, że brak jest podstaw do wystawienia zwolnienia.

Ojciec R. O. prowadzi od 25 stycznia 2006 r. działalność gospodarczą w postaci konserwacji i naprawy pojazdów samochodowych z wyłączeniem motocykli. W trakcie przerwy wakacyjnej w szkole R. O. pomagała ojcu przy prowadzeniu jego warsztatu samochodowego, w ten sposób, że jeździła po części samochodowe do hurtowni, kontaktowała się z klientami.

W dniu 27 maja 2015 r. R. O. podpisała umowę o pracę z N. S. na okres próbny do dnia 26 sierpnia 2015 r. na stanowisko sprzedawca na pełen etat z wynagrodzeniem w wysokości 1.750 zł brutto, z możliwością wcześniejszego rozwiązania tej umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W dniu 19 czerwca 2015 r. umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron.

Dowód:

dowód z przesłuchania stron – R. O., k. 94-95,

zeznania świadka H. D., k. 118,

umowa o pracę, k. 31,

świadczenie pracy, k. 32,

dowody przelewu, k. 11-14,

druki (...), k. 37-50,

wydruk z (...), k. 53.

I. P. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe (...) z siedzibą w P.. Firma wnioskodawczyni zajmuje się naprawą pojazdów oraz sprzedażą części i akcesoriów samochodowych. W dniu 1 kwietnia 2014 r. I. P. zatrudniła na stanowisku mechanika M. S., ale po tygodniu pracy złamał rękę i był na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Po wygaśnięciu tej trzymiesięcznej umowy, wnioskodawczyni jako mechanik zatrudniła R. K.. Mechanik zajmował się naprawą pojazdu, a właścicielka zajmowała się zamawianiem części, sprzedażą i wystawianiem rachunków.

W dniu 1 czerwca 2015 r. I. P. dowiedziała się, że jej córka jest bardzo chora i będzie wymagała długiego leczenia.

Dowód:

dowód z przesłuchania stron – I. P., k. 95.

I. P. jest szwagierką H. D.. W czerwcu 2015 r. w trakcie rozmowy poinformowała go, że szuka zaufanego pracownika, któremu mogłaby powierzać pieniądze i obsługę klientów. H. D. wskazał, że jego córka R. O. poszukuje pracy. Obie wnioskodawczynie porozumiały się co do warunków zatrudnienia, jednak R. O. nie poinformowała ciotki o ciąży.

W dniu 26 czerwca 2015 r. wnioskodawczynie zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 26 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. R. O. miała pracować jako specjalista do spraw sprzedaży na pełen etat za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto. Do zakresu jej obowiązków należało: realizowanie planów sprzedażowych, pozyskiwanie nowych klientów, identyfikowanie potencjalnych odbiorców produktów, utrzymywanie trwałych kontaktów z dotychczasowymi kontrahentami, wprowadzanie danych klientów, zakładanie kartotek pozyskanych klientów – baza danych, negocjowanie umów i warunków handlowych, przyjmowanie i ewidencjonowanie zamówień w programie E., sporządzanie potwierdzeń zamówień, fakturowanie sprzedaży, wyjaśnianie różnic cenowych powstałych podczas wprowadzania faktur oraz korekt, wystawienie dokumentów dostawy, przygotowanie zestawienia

do księgowości (faktury, dokumenty dostawy) oraz zawożenie dokumentów do biura rachunkowego, przygotowanie raportów sprzedażowych – analiza wyników sprzedaży, obsługa klientów indywidualnych, obsługa reklamacji (zgłoszenia, monitoring), monitorowanie stanów magazynowych, stała kontrola magazynów, aktywny wkład w tworzenie dobrego wizerunku firmy, inne, bieżące sprawy zlecone przez pracodawcę.

R. O. wypełniła kwestionariusz osobowy, została zapoznana z obwieszczeniem w sprawie systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego, przedłożyła orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy z dnia 15 czerwca 2015 r., oraz oświadczenie dla Urzędu Skarbowego, przeszła szkolenie wstępne z zakresu BHP i została poinformowana o prawach i obowiązkach pracowników obowiązujących w zakładzie pracy.

Dowód:

akta ZUS:

- kwestionariusz,
- umowa o pracę,
- zakres obowiązków,
- obwieszczenie,
- oświadczenie dla US,
- orzeczenie lekarskie,
- karta szkolenia wstępnego,
- oświadczenie.

R. O. codziennie była w biurze firmy (...). Po krótkim przeszkoleniu, zajmowała się zamawianiem, części, ich bezpośrednim odbiorem oraz wystawianiem faktur. Obsługiwała również klientów w sklepie. Pracę zaczynała o godzinie 8, a kończyła o godzinie 16. Jeżeli jechała po części, to przyjeżdżała do firmy na 9 i kończyła pracę o godzinie 17, co miało związek z godzinami otwarcia hurtowni motoryzacyjnych. Co najmniej dwukrotnie była w Hurtowni (...) i trzy-cztery razy w Hurtowni (...) Sp. z o.o. w S. Oddział w O.. W czasie nieobecności pracodawcy w prowadzeniu firmy zastępowała ją R. O.. W dniu 31 lipca 2015 r. R. O. przebywała na jednodniowym urlopie. Około połowy lipca poinformowała pracodawcę, że jest w ciąży. Na początku sierpnia R. O. poczuła się gorzej z racji panujących upałów i dostała cukrzycy ciążowej. Ginekolog wystawił jej zwolnienie chorobowe od dnia 7 sierpnia 2015 r.

Za prace otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł brutto, a 1.833 zł netto. Otrzymała również wynagrodzenie chorobowe za okres niezdolności do pracy.

Dowód:

dowód z przesłuchania stron – I. P., k. 95,

dowód z przesłuchania stron – R. O., k. 94-95,

zeznania świadka H. D., k. 118,

zeznania świadka M. W., k. 118,

zeznania świadka R. K., k. 117,

zeznania świadka P. S., k. 117,

lista płac, k. 73-82,

PIT, k. 83-84,

zaświadczenie płatnika składek, k. 106-107,

akta ZUS:

- faktury,
- wniosek o urlop.

Od września 2015 r. część obowiązków R. O., za wyjątkiem fakturowania przejął R. K. i jego wynagrodzenie wzrosło z 1.750 zł brutto do 2.399,90 zł brutto we wrześniu, a od października do kwoty 2.500 zł brutto. Pozostałe obowiązki przejęła właścicielka firmy.

Dowód:

karta przychodów za 2015 i 2016 r., k. 61-62,

lista płac, k. 73-82,

PIT, k. 85-86.

W 2014 r. firma (...) osiągnęła przychód w wysokości 93.794,17 zł, przy kosztach w wysokości 31.065 zł. W 2015 r. wartości te wynosiły odpowiednio 113.766,86 i 40.294,53 zł.

Dowód:

podsumowanie księgi przychodów i rozchodów, k. 109-110.

W dniach 1-15 grudnia 2015 r. odbyła się kontrola firmy (...) dokonana przez Państwową Inspekcję Pracy.

Dowód:

protokół kontroli, k. 4 - 8.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczyni zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy stwierdzić, że pełnomocnikiem I. P. w niniejszej sprawie był S. G., który działa na podstawie umowy stałego zarządu nad częścią majątku I. P.. W zakres umowy zlecenia wchodziły również uprawnienia do zajmowania się kwestiami związanymi z zobowiązaniami wobec ZUS. Sąd uznał więc, że zostały spełnione przesłanki z art. 87 § 1 k.p.c., gdyż pełnomocnik dysponował pełnomocnictwem materialnym do zajmowania się sprawami I. P. wchodzącymi w zakres niniejszego postępowania, więc ta mogła osobiście oraz jako pełnomocnik R. O. udzielić dalszego pełnomocnictwa S. G..

Przechodząc do podstawy materialnoprawnej rozstrzygnięcia, to należy zauważyć, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 j.t.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Zgodnie z art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy) oraz wypadkowemu (art. 12 ust. 1 wskazanej ustawy).

Ponadto, zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy systemowej pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zgodnie zaś z treścią art. 83 §1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Pozorność w rozumieniu art. 83 §1 k.c. wyraża się w szczególności w zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma tu niezgodność między pierwotnym aktem woli, a jego uzewnętrznieniem.

Na tle ustaleń w niniejszej sprawie wskazać należy, że w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, iż nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę, nie będzie świadczyć pracy jako pracownik (por. wyrok SN z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836).

Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można natomiast przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864).

W myśl 22 § 1 k.p. konstytucyjne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało, że R. O. zawarła z I. P. formalnie prawidłową umowę o pracę i została przez pracodawcę zgłoszona z tego tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik, a także, że I. P. opłaciła za nią składki ubezpieczeniowe za sporny okres.

Kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadzała się do tego, czy stan faktyczny pozwala na uznanie, że umowa o pracę zawarta w dniu 26 czerwca 2015 r. między płatnikiem składek PHU (...) z siedzibą w P. a R. O. była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 k.c. mającą na celu obejście przepisów prawa, tak jak założył organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

W ocenie Sądu Okręgowego teza organu rentowego, iż wyżej wskazana umowa o pracę została zawarta dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym.

Zgodnie zaś z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k.c., jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje (Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza, część ogólna. Stanisław Dmowski i Stanisław Rudnicki, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2005 r., wydanie 6). Również judykatura stoi na takim stanowisku, czego wyrazem jest wyrok Sądu Najwyższego – Izba Cywilna i Administracyjna z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, w którym wyrażono pogląd, iż „Reguła dotycząca ciężaru dowodu nie może być rozumiana w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, spoczywa on na

stronie powodowej. Jeżeli strona powodowa udowodniła fakty przemawiające za zasadnością powództwa, to na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscepcji i faktów uzasadniających jej zdaniem oddalenie powództwa”.

Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszej sprawy przyjąć należy, iż skarżący, zaprzeczając twierdzeniom organu rentowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla ubezpieczonego ustaleń, winien w postępowaniu przed Sądem, nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń dotyczących obowiązku ubezpieczeń społecznych, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji.

W ocenie Sądu Okręgowego z powyższego obowiązku skarżące wywiązały się w stopniu umożliwiającym uznanie zgłoszonych do decyzji twierdzeń i zarzutów za udowodnione poprzez zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

Jak już wskazano powyżej, zakres podmiotowy przymusu ubezpieczeń emerytalnego i rentowego wyznaczają art. 6, 8 i 9 ustawy systemowej i obowiązkowi w zakresie ubezpieczeń podlegają m.in. pracownicy (art. 6 ust. 1 pkt 1 tejże ustawy). Stosownie zaś do zawartej w art. 2 k.p. definicji, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie m.in. umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem, a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być zatem faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę. Dla skuteczności umowy o pracę wystarczy zatem zgodna wola stron, wyrażona w umowie o pracę.

Jak już wskazano zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa lub jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397).

Jak wynika z powołanego przepisu art. 22 § 1 k.p. 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.

Regulacja ta ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek. Jednocześnie podkreślić należy, że pomimo tego, iż dla powstania stosunku pracy wystarczającym są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, powyższa czynność prawna nie jest wystarczająca dla nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym istotnym jest bowiem, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do powierzenia mu pracy i wypłaty wynagrodzenia za nią, a także to, czy taki zamiar został w rzeczywistości zrealizowany. Nie podlega więc ubezpieczeniu w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i nie nabywa prawa do świadczeń z niej wynikających osoba, która zawarła co prawda umowę o pracę,

jednakże nie nosi cech zatrudnionego pracownika. Samo tylko zawarcie fikcyjnej umowy o pracę, bez zamiaru jej długotrwałego świadczenia w sposób określony umową, a tylko dla uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie wywołuje skutku objętego rzeczywistym zamiarem stron (wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1996 roku, II UKN 32/96, OSNP 1997/15/275). Natomiast sama umowa o pracę zawarta wyłącznie w celu nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nosi cechę pozorności.

Zdaniem Sądu, należało stwierdzić, iż umowa o pracę z dnia 26 czerwca 2016 r. nie była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 k.c.

Z zeznań świadków w niniejszej firmie wynikało, że wnioskodawczyni stawiała się codziennie w pracy i wykonywała obowiązki pracownicze. Z protokołu kontroli PIP wynika, że była sporządzana lista obecności. Codziennie w pracy widział R. O. mechanik R. K. zatrudniony u pracodawcy. Ten świadek, jak i pracownicy hurtowni potwierdzali w swoich zgodnych zeznaniach, że R. O. wykonywała swoje obowiązki pracownicze poprzez zamawianie i odbieranie części czy też obsługę klientów w sklepie. Wystawiała również faktury, czego wyrazem są dokumenty w aktach organu rentowego. Powierzona R. O. praca nie odpowiadała jej wykształceniu, ale odwołując się miała bogate doświadczenie jako sprzedawca, gdyż od kilku lat pracowała w tym zawodzie. Umiała więc wystawiać rachunki i faktury, czy też zamawiać towar. Co więcej ojciec wnioskodawczyni posiada warsztat samochodowy, więc nawet pomagając mu sporadycznie, czy też z rozmów w domu, odwołując się nabyła znajomość terminologii oraz kwestii merytorycznymi związanymi z zakupem części samochodowych. Również okoliczności zatrudnienia R. O. są prawdopodobne. O ile można by się zgodzić z tezą, iż I. P. co do zasady nie potrzebowała drugiego pracownika, to z uwagi na trudną sytuację rodzinną (choroba córki i konieczność częstych nieobecności w firmie) mogła się zgodzić na obniżenie swoich dochodów okresowo, aby utrzymać firmę na rynku w tym przejściowym okresie. Z księgi przychodów i rozchodów wynika wyraźnie, że I. P. stać było na opłacenie wynagrodzenia drugiego pracownika. Co prawda I. P. nie zatrudniła innej osoby na miejsce R. O., ale znacząco rozszerzyła zakres obowiązków drugiemu pracownikowi i podniosła mu z tego tytułu wynagrodzenie. Co więcej, R. O. rozwiązała umowę o pracę z innym pracodawcą, aby podjąć zatrudnienie w firmie cioci, która z racji znajomości miała zaufanie do pracownicy w kwestiach powierzania jej prowadzenia kasy i dysponowania gotówką. Również wynagrodzenie za przyznane w umowie nie odbiegało w sposób drastyczny od dochodów uzyskiwanych wcześniej przez wnioskodawczynię, gdyż było jedyne nie o 750 zł brutto wyższe od najniższego wynagrodzenia, jakie miała otrzymywać R. O. w poprzedniej pracy, a netto różniło się o 400 zł o maksymalnych wynagrodzeń netto wcześniej uzyskiwanych przez wnioskodawczynię.

Z powyższego wynika, że R. O. faktycznie podjęła pracę w firmie (...) i wypełniała swoje obowiązki pracownicze.

W tym miejscu należy przywołać bogate orzecznictwo sądów w tej materii. W swoim wyroku z dnia 10 lutego 2016 r. wydanym w sprawie III AUa 859 /15, niepublikowanym, dostępnym w LEX pod nr 2002782, Sąd Apelacyjny w Białymstoku stwierdził, że sam fakt zawarcia umowy o pracę przez kobietę w ciąży w celu uzyskania nawet w niedalekiej przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie świadczy ani o zamiarze obejścia prawa, ani o naruszeniu zasad współżycia społecznego. Fakt pozostawiania w ciąży w kontekście pozorności umowy może mieć znaczenie jedynie wtedy, gdyby ciąża w momencie zawarcia umowy o pracę w sposób oczywisty wykluczała możliwość świadczenia pracy przez pracownicę. W niniejszej sprawie wnioskodawczyni była zdolna do podjęcia pracy, dysponowała zaświadczeniem lekarskim, a powierzona jej praca była pracą siedzącą. Jak stwierdził Sąd Apelacyjny w Łodzi w swoim wyroku z dnia 29 grudnia 2015 r. w sprawie III AUa 590/15, niepublikowanym, dostępnym w LEX pod nr 1968155, nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował. Jak już wyżej wspomniano, R. O. faktycznie wykonywała swoje obowiązki, co zostało udowodnione, wyżej opisanymi dowodami, a I. P. przyjmowała jej pracę.

Przechodząc do zarzutu ZUS, iż jedynym celem zawarcia tej umowy o pracę, było uzyskanie świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, to nawet gdyby poczynić takie założenie, to jak słusznie zauważył Sąd Apelacyjny w Lublinie w swoim wyroku z dnia 17 listopada 2015 r. wydanym w sprawie III AUa 623/15, niepublikowanym dostępnym w LEX pod nr 1936775, umowę o pracę uznaje się za zawartą dla pozorów, jeżeli 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 korzystać z jej pracy. Jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c. Nie można jednak przyjmować pozorności zawarcia umowy o pracę w sytuacji, gdy umowa ta była faktycznie realizowana, choćby celem osoby podejmującej zatrudnienie było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Przechodząc do zarzutu ZUS, że umowa o pracę zawarta między stronami mogłaby być uznana za nieważna na podstawie przepisu art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., to należy uznać ten zarzut za bezzasadny. W tym miejscu warto przywołać wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 stycznia 2016 r. III AUA 574/15, niepublikowany dostępny w LEX pod nr LEX nr 2000490, który stwierdził, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.). Jeżeli w konkretnym przypadku została zawarta umowa o pracę nienaruszająca art. 22 k.p., nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Podobnie stwierdził w swoim wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. w sprawie o sygn. akt II UK 320/04 (OSNP 2006/7-8/122, LEX numer 176910) Sąd Najwyższy.

Wobec powyższego należało stwierdzić, że umowa o pracę z dnia 26 czerwca 2016 r. zawarta pomiędzy (...) Serwis (...) z siedzibą w P. a R. O. była umową ważną, nie została zawarta dla pozorów, a więc zaszyły przesłanki z przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych i należało zmienić decyzję ZUS i stwierdzić, że R. O. podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 26 czerwca 2015 r.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., orzekł jak w wyroku.

Sygn. akt V U 122/16

ZARZĄDZENIE

1. odnotować uzasadnienie,
 2. odpis uzasadnienia przesłać pełnomocnikowi organu rentowego,
 3. kal. 14 dni,
- O., (...)